

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

THE STRUCTURAL RELATIONSHIP OF
FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ไพรัช แร่งจอบ
PAIRAT RAENGCHOB

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2560

KMITL-2017-ED-M-218-063

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

THE STRUCTURAL RELATIONSHIP OF
FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ไพรัช แรงจอบ
PAIRAT RAENGCHOB

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิตศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2560

KMITL-2017-ED-M-218-063

THE STRUCTURAL RELATIONSHIP OF
FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

PAIRAT RAENGCHOB

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

2017

KMITL-2017-ED-M-218-063

COPYRIGHT 2017

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นักศึกษา

นายไพรัช แรงจบ

รหัสประจำตัว

57603073

ปริญญา

ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

สาขาวิชา

การศึกษามัธยมศึกษา

พ.ศ.

2560

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 482 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.6 -1.0 และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน การจัดการกระบวนการเรียนรู้และภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ความเป็นครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน และการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 , .17 และ .02 ตามลำดับ ความเป็นครู ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .11 , .07 และ .03 ตามลำดับ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียน ความเป็นครู ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลรวมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .20 , .17 , .11 , .09 และ .03 ตามลำดับ

Thesis Title	The Structural Relationship of Factors Affecting Effectiveness of Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 2
Student	Mr. Pairat Raengchob
Student ID.	57603073
Degree Program	Master of Industrial Education Educational Administration
Year	2017
Thesis Advisor	Assistant professor. Dr. Boonchan Sisan
Thesis Co-Advisor	Associate professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the effectiveness level of the schools. 2) to study the factors that affect the effectiveness of the schools, and 3) to study the direct indirect and influences of factors affecting effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2. The samples consisted of 482 administrators and teachers, drawn by the Multi-Stage Random Sampling. The research instrument was a questionnaire. With the content validity at 0.60-1.00 and the alpha reliability of questionnaire was at 0.96. The data was analysed by mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Path Analysis.

The research results were as follows:

1. The effectiveness level of the schools is high.
2. There were three factors; learning process, school environment and academic leadership had direct influences on effectiveness of schools. However, indirect influences on effectiveness of schools: academic leadership through school environment and learning process, teacher through school environment and learning process, strategic management through learning process.
3. The results revealed that size of influence differed as follows. The factors of learning process, school environment, and academic leadership had direct .20 , .17 and .02 respectively. The factors of teacher, academic leadership and strategic management had indirect influence with the influence size at .11 , .07 and .03 respectively. In addition the factors of learning process, school environment ,teacher, academic leadership and strategic management had total influence with the influence size at .20 , .17, .11 , .09 and .03 respectively.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และอาจารย์ ดร.อำพาพรรณ ตันตินาครกุล ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์.ดร.ทิวฒน์ มณีโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพิชราภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ดร.วิสิทธิ์ ใจเถิง และนางวิรัตน์ ขวัญยืน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและได้ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูทุกท่านของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อดสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังทุกท่าน ที่ได้ให้การศึกษอบรม และขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษา รุ่นที่ 4 ทุกท่านที่คอยเป็นกำลังเสมอมา

กราบขอบพระคุณบิดามารดา ขอบคุณพี่สาว พี่ชาย ครูศิริพร แรงจบ ภรรยาอันเป็นที่รัก และ ด.ช.บุญณวิช แรงจบ บุตรชายที่เป็นเสมือนดวงใจดวงน้อยที่คอยให้กำลังใจตลอดการศึกษา จนทำให้การดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ขอยกคุณความดีนี้ให้กับผู้มีพระคุณและผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์นี้ทุกท่าน

ไพรัช แรงจบ

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.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	13
2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	16
2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	31
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
บทที่ 3 วิธีดำเนินการงานวิจัย.....	77
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	78
3.3 วิธีดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
4.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	92
4.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	107
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2.....	110
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	112
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	114
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	120
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก. เอกสารราชการ.....	136
ภาคผนวก ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	140
ภาคผนวก ค. แสดงผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและ นियามศัพท์เฉพาะ	150
ประวัติผู้เขียน.....	155

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	6
1.2 แสดงตารางวิเคราะห์ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	7
2.1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน.....	15
2.2 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และจำนวนห้องเรียน.....	15
2.3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา.....	15
3.1 แสดงจำนวนขนาดโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
3.2 แสดงสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามภาวะ สันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	86
3.3 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน.....	86
3.4 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	87
3.5 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี (Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยครู.....	88
3.6 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	88
3.7 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยบรรยากาศขอโรงเรียน.....	89
3.8 แสดงค่าสถิติ Baertlett และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยการจัดกระบวนการเรียนรู้.....	89
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	92
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดย ภาพรวม.....	94
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	95
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงานของครู.....	95
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกรายด้านและรายชื่อ.....	97
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยครูจำแนกรายด้านและรายชื่อ.....	99
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์จำแนกรายด้านและรายชื่อ.....	101
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนจำแนกรายด้านและรายชื่อ.....	103
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้จำแนกรายด้านและรายชื่อ.....	105
4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	107
4.12 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	110

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
4.1 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2.....	108

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งสังคมอยู่บนฐานของความรู้ ชีตความสามารถในการแข่งขันเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีการสื่อสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการโดยเฉพาะบุคลากรต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก ขณะนี้สังคมโลกมีการแข่งขันกันมากที่สุดในด้านของทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละประเทศ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและเห็นได้อย่างชัดเจน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานของภาครัฐทั้งการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะที่เท่าเทียมกัน ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยดีต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนาคนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการให้ได้โดยเร็ว เพื่อให้ทันต่อการนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีศักดิ์ศรีในสังคมโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย (ราวี กลิ่นหอม. 2553 : 2) และจากการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้นจะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในรับสากลจึงถือว่ามีสำคัญยิ่งในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553 : 2-16) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีคณะกรรมการนโยบายและพัฒนาศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ โดยมีประเด็นนโยบายที่เร่งรัดผลักดัน ได้แก่ การแก้ไขปัญหาเด็กประถมอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ การลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ได้มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินการในทุกระดับการศึกษา ในปี 2559 อาทิ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การติดตามนักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้เป้าหมายเป็นศูนย์ การปรับลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้เป้าหมายดำเนินการ 14,500 แห่ง การยกระดับคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5 วิชาหลักเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 และจากการประเมินผลการสอบ ONET ในปี 2553-2557 แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักยังคงไม่ถึงร้อยละ 50 ค่าเฉลี่ยวิชาหลัก ม.6 ต่ำสุด อยู่ระหว่างร้อยละ 29.52- 37.31 และนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานครยังคงมีคะแนนเฉลี่ยในทุกระดับสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในเขตภูมิภาค สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ในระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา พบว่าผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เป็นปัญหาหลักประการหนึ่งที่

จุดรั้งคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. 2559 : 7-8)

สถานศึกษาจึงมีบทบาทและมีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เนื่องจากการดำเนินงานในสถานศึกษามีผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนโดยตรง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงกำหนดภารกิจของสถานศึกษาให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น โดยกำหนดไว้ในมาตรา 15 ให้มีการจัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย มาตรา 24-30 ว่าด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรา 38 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา มาตรา 47-51 ว่าด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษาตลอดจนมีการกระจายอำนาจ สถานศึกษาจึงมีภารกิจที่จะต้องจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานให้นักเรียนมีคุณภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ การที่จะทำให้โรงเรียนมีคุณภาพต้องอาศัยการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001 : 148) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนของสังคมหรือผู้ที่มีส่วนได้เสีย(Stakeholders) ต่างมีส่วนรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาซึ่งมีภารกิจในการพัฒนาคุณภาพคนจำเป็นต้องใส่ใจกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดองค์การในการดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Robbins. 1996 : 7) เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทยทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำในคุณภาพของผู้เรียนที่ได้กล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติด้านการวางแผนการศึกษาขององค์กรยูเนสโกได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (Input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (Teaching process) และคุณภาพของผลผลิต (Output) (Aletta and Lars. 1991 : 48) สอดคล้องกับ Cameron and Whetten (1996 : 540) ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ (Sallis and Jones. 2002 : 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรในการบริหารจัดการการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมสนับสนุนครู บุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลในด้านของการบริหารสถานศึกษา แต่จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2556 ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการประเมินระดับชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 3 ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 2 กลุ่มสาระการเรียนรู้คือกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จากการวิเคราะห์เกิดจากปัญหาดังนี้ 1) จำนวนนักเรียนต่อห้องมากเกินไป 2) สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีไม่เพียงพอ 3) ภารกิจของครูที่นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีเป็นจำนวนมาก 4) ขาดครูและบุคลากร

5) การเปลี่ยนแปลงของข้อสอบ แต่แต่ละปีข้อสอบมีความยากง่ายต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2. 2557 : 42) สอดคล้องกับผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2557 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดลง 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สุขศึกษาและพลศึกษา และการงาน อาชีพและเทคโนโลยี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2558 : 8-9) การที่คุณภาพของการเรียนของนักเรียนต่ำลงเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจาก สภาพปัญหาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ ยังคงให้ความสนใจงานวิชาการน้อยเกินไป กระบวนการติดตามการใช้หลักสูตรไม่เป็นระบบไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่กล้าตัดสินใจทำอะไรใหม่ ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยากร เชียงกูล. 2542 : 144-146) และในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารนับเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น พฤติกรรมผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตาม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (บัญชา ขยาภิรมย์. 2553 : 167) และครูถือเป็นหัวใจสำคัญเพราะถือว่าครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด มีบทบาทสำคัญจัดกระบวนการเรียนรู้ออกมาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นครูจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะครูจะเป็นจัดกระบวนการเรียนรู้โดยตรงให้กับนักเรียน รวมถึงการกลมเกลียวจิตใจให้ใฝ่คุณธรรมและฝึกหัดให้ใช้ความนึกคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและมีคุณค่า

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลจากความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบ O - NET สูงขึ้น ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นผลิตผลของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อความสำเร็จและความรุ่งเรืองของสถานศึกษา ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสมกับบริบทที่เป็นอยู่แล้ว คุณภาพของการจัดการศึกษาก็จะเกิดขึ้นไม่ได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 นั้นจะเป็นประโยชน์สำหรับการอธิบายถึงผลสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารตลอดจนระดับปัจจัยของโรงเรียนตามเป้าหมายในช่วงที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการศึกษาและการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ส่วนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความสำเร็จของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมและปัจจัยระดับองค์กร

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์การของครู มีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านบรรยากาศและปัจจัยด้านครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้าน

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คุณลักษณะความเป็นครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

กษมาพร ทองเอื้อ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายและการปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สุตาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา วรจิตร (2556 : บทคัดย่อ) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพและปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน

โสภิน ม่วงทอง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยความผูกพันของครู

กรรณา ภู่มะลิ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิรินารถ แววสง่า (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู

สุนทร กุญชร (2558 : 19) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้และปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยสามารถแสดงตารางสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัย	แหล่งข้อมูล										ความถี่	
	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552)	รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)	วิรัตน์ พงษ์มิตร (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	กษมาพร ทองเอื้อ (2555)	สุดพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา วรจิตร (2556)	โสภณ ม่วงทอง (2556)	กรุณา ภูมะลิ (2557)	สิรินารถ แวสว่าง (2557)		สุนทร ภูญชร (2558)
ภาวะผู้นำ (ทางวิชาการ, แลกเปลี่ยน)	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	8
ครู (การพัฒนาครู, ประสิทธิภาพ, ความเป็นผู้นำ)				✓	✓		✓	✓	✓	✓		6
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (การบริหารเชิงกลยุทธ์)		✓					✓	✓	✓	✓		5
บรรยากาศของโรงเรียน	✓			✓				✓			✓	4
การจัดกระบวนการเรียนรู้	✓						✓		✓		✓	4
สภาพแวดล้อม		✓					✓		✓			3
วัฒนธรรมองค์กร (โรงเรียน)			✓					✓		✓		3
บุคคล		✓					✓					2
สมรรถนะขององค์กร	✓										✓	2
องค์กร		✓					✓					2
ความผูกพันต่อองค์กร			✓					✓				2
นักเรียน				✓	✓							2
ทรัพยากร				✓								1
หลักสูตร				✓								1
การมีส่วนร่วม(ครูและผู้ปกครอง)					✓							1
การสื่อสาร								✓				1
การเสริมสร้างพลังอำนาจ									✓			1

จากตารางแสดงตัวแปรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยย่อยของประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีความครอบคลุมตามงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมด สามารถสรุปตัวแปรย่อย โดยเลือกจากตัวแปรที่มีความถี่มากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษางานวิจัยของ Hoy and Miskel (2008) Cameron (1978), Edmons (1979) Cretchen, et. al. (1988) Coldwell and Spinks (1990) Sammons, et. al. (1995) Hoy and Miskel (2008) ภารตี อนันต์นาวิ (2545) นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และสิรินาถ แววสง่า (2557) ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 ผลการสังเคราะห์ตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งข้อมูล										ความถี่	
	Cameron (1978)	Edmons (1979)	Cretchen, Corbett and Firestone (1988)	Coldwell and Spinks (1990)	Sammons, et.al.(1995)	Hoy and Miskel (2008)	ภารตี อนันต์นาวิ (2545)	นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545)	วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)		สิรินาถ แววสง่า (2557)
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	10
ความพึงพอใจในงานของครู	✓		✓			✓	✓			✓		5
การรับรู้ประสิทธิผล						✓						1
คุณลักษณะของนักเรียน					✓							1
ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้					✓							1
การบรรลุเป้าหมาย/ผลผลิต				✓			✓	✓				3
จำนวนผู้เข้าเรียน			✓									1
จำนวนผู้ลาออก/ออกกลางคัน			✓	✓								2

จากตารางแสดงตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรย่อยของประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีความครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด สามารถสรุปตัวแปรย่อยจำนวน 2 ตัวแปร โดยเลือกจากตัวแปรที่มีความถี่มากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในงานของครู

จากการศึกษาแนวคิด 2 ส่วนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน จากนักวิชาการและนักวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการศึกษางานวิจัยของของพัฒนา สีหามู (2553 : 153) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 182) Edmonds (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302) Purkey and Smith (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302-303) Scheerens and Bosker (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302-303) สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549 : 253-259) และวิมล

รัตน์ บุญชู (2549 : 153) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้ง สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2549 : 253-259) วาโร เฟิงส์วีสต์ (2549 : 102) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) พัฒนะ สีหามู (2553 : 161) บุญเหลือ ธาโทยง (2558 : 163) และโสภณ ม่วงทอง (2553 : 173) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจะส่งผลทางบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

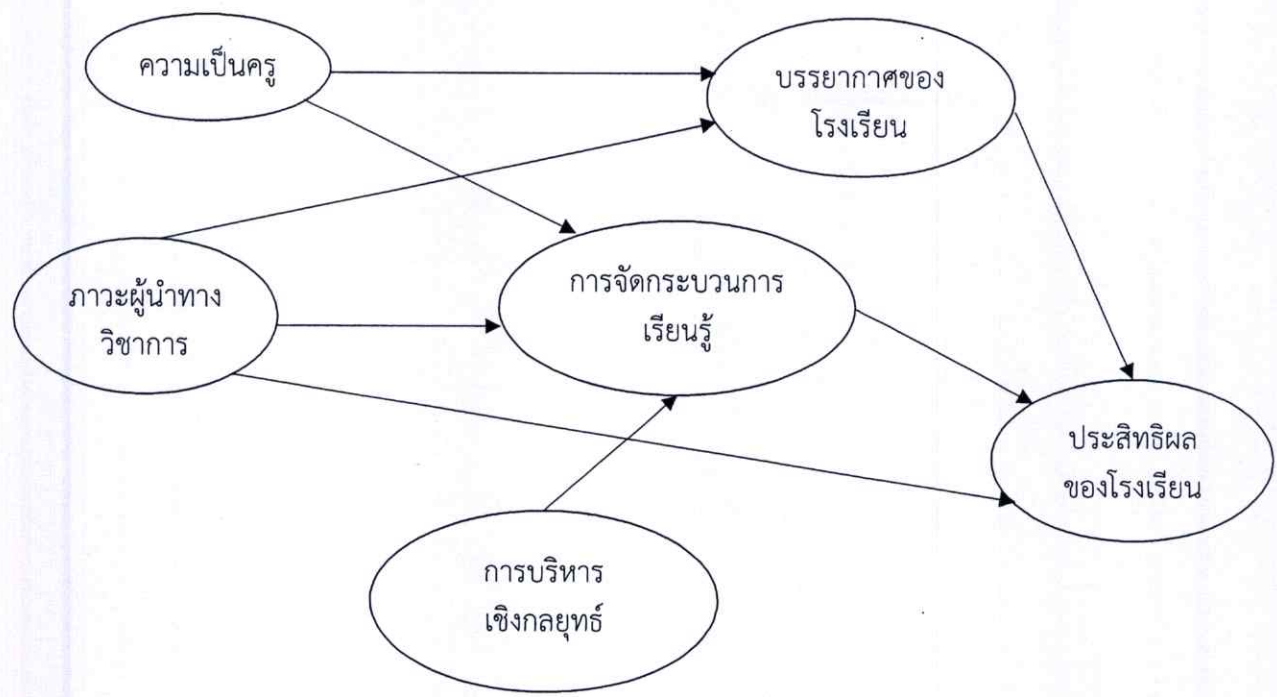
2. ปัจจัยด้านความเป็นครู จากการศึกษางานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547 : 216 – 217) กำธร ปุรวาพัฒนกุล (2550 : 113) และนริศ สวัสดิ์ (2550 : 81) ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าครูส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และงานงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : ก) ที่ศึกษาพบว่า องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครูส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาผ่านการจัดการเรียนการสอน

3. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ จากการศึกษางานวิจัยของกมลวรรณ รอดจ่าย (2553 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน จากการศึกษาผลงานวิจัยของภารดี อนันต์นารี (2545 : 96) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) โสภณ ม่วงทอง (2553 : 173) ปารีชาติ โนนตสุภา (2555 : บทคัดย่อ) รุ่งชีวา สุขศรี (2556 : 263) อารุง จันทวานิช (2547 : 42) Purkey and Smith (อ้างถึงใน Hoy and Miskel. 2005 : 301) Scheerens (2000 : 107) Saunder (2000 : 114) Duttweiler (อ้างใน Sergiovanni. 2001 : 258-263) Hoy and Miskel (2005 : 301) , Gordon and Gordon (2001 : 49) และ Alig-Mielcarek (2003 : 112) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5. ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ จากการศึกษาผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) พัฒนะ สีหามู (2553 : 161) ปารีชาติ โนนตสุภา (2555: บทคัดย่อ) อุษณีย์ จำเมือง (2553 : บทคัดย่อ) กมลวรรณ รอดจ่าย (2553 : บทคัดย่อ) Edmonds (อ้างใน Hoy and Miskel (2008 : 302) Halton (อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2548 : 28-29) Alig-Mielcarek (2003 : 112) อารุง จันทวานิช (2547 : 55) อุษณีย์ จำเมือง (2553 : บทคัดย่อ) Silins and Murray-Harvey (1999 : 329-344) Scheerens (2000 : 96-97) และ Saunder (2000 : 675) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้ปรับกรอบแนวคิดในการวิจัยให้อยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 249 คน ครูจำนวน 6,151 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 6,400 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power3 (พูนพงษ์ สุขสว่าง, 2556 : 15) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนามาจากพื้นฐานของ (power analysis) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูจำนวน 500 คน แยกเป็นผู้บริหาร 100 คน และครู จำนวน 400 คน

2. ตัวแปรของการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ

2.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.1.2 ความเป็นครู

2.1.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์

2.1.4 บรรยากาศของโรงเรียน

2.1.5 การจัดกระบวนการเรียนรู้

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร คือ

2.2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.2.2 ความพึงพอใจในงานของครู

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจาก 2 ด้าน คือ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะที่นักเรียนได้รับจากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้ในชั้นเรียนในรายวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนที่ได้จากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียน หมายถึง สาเหตุที่ส่งให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน โดยสาเหตุประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการเป็นผู้นำกลุ่มหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นโดยเป็นกระบวนการที่สามารถส่งผลกระทบต่อปัจเจกครูในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งครูสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่อไปนี้

2.1.1 การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย และร่วมรับทราบเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะด้านพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.1.2 การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู ผลักดันให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยผู้บริหารจัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2.1.3 การนิเทศกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการนิเทศการสอน จัดกิจกรรมการนิเทศ กำกับติดตามให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.1.4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์แก่ครู

2.2 ความเป็นครู หมายถึง ลักษณะของผู้ที่หน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในระดับโรงเรียนขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมของครูดังนี้

2.2.1 ความกระตือรือร้นของครู คือ พฤติกรรมของครูที่เกิดจากความศรัทธาในวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตื่นตัว ฉับไวที่จะปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 ความรอบรู้ของครู คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน

2.2.3 การให้คำปรึกษา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำและแนะแนวที่แก่ผู้เรียนในเรื่องการเรียน การแก้ปัญหาการใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวอยู่ในสังคม การแนะนำวิธีการแสวงหาความรู้และการแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

2.2.4 การจัดการชั้นเรียน คือ พฤติกรรมของครูด้านการจัดสภาพห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อย การกำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหารในการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ตามกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งโรงเรียนใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.3.1 การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรการกำหนดจุดหมาย กำหนดทิศทางองค์กร กำหนดกลยุทธ์และจัดจำแนกปฏิบัติการ กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรม

2.3.2 การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และวิธีการที่วางไว้ในระดับต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงการ งาน กิจกรรม จัดสรรงบประมาณและกำหนดวิธีการดำเนินงานภายในโรงเรียน

2.3.3 การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม การสรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการเปรียบเทียบผลการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง รวมทั้งการนำผลจากการประเมินมาใช้ในพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

2.4 บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน รวมถึงบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.4.1 บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความชัดเจนของการกำหนดโครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ กฎระเบียบข้อบังคับ บทบาทและหน้าที่ให้ครูทุกคนได้เข้าใจภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานของการทำงาน

2.4.2 บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกอบอุ่น ผูกพันกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.4.3 บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบส่วนบุคคล การวางแผนด้านความเสี่ยง การให้การยอมรับ ขวัญและกำลังใจ ค่ายกย่อง ชมเชยและรางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2.5 การจัดกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วย

2.5.1 การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีการสร้างนิสัยแสวงหาความรู้ รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.5.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย คือ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความถนัดและความสนใจแก่ผู้เรียนด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ ด้านกีฬา/นันทนาการ วัฒนธรรม ประเพณีไทยและความเป็นประชาธิปไตย

2.5.3 การเน้นกระบวนการคิด คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะการคิด โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิม ส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการและการจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน

2.5.4 การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ คือ การจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารเรียนและห้องเรียนอยู่ในสภาพมั่นคง มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอย่างเพียงพอและใช้ได้ มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสอน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีกฎระเบียบและข้อตกลงในชั้นเรียน ครูมีความเป็นกันเองกับผู้เรียนให้กำลังใจและยกย่องชมเชยผู้เรียนตามความเหมาะสม

3. โรงเรียน หมายถึง สถานที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2559

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2559

5. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือสนับสนุนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี เอกสาร แนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาสาระที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
- 2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2.2 การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน
- 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 2.3.2 ความเป็นครู
 - 2.3.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์
 - 2.3.4 บรรยากาศของโรงเรียน
 - 2.3.5 การจัดการกระบวนการเรียนรู้
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานบริหารราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เกิดขึ้นจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยการปรับโครงสร้างของกระทรวงใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการใหม่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ตั้งอยู่เลขที่ 1132 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตปกครอง ดังนี้ เขตคลองสามวา เขตคันนายาว เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางกะปิ เขตบางเขน เขตมีนบุรี เขตบึงกุ่ม เขตประเวศ เขตลาดกระบัง เขตบางรัก เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตสวนหลวง เขตสะพานสูง เขตสายไหม เขตหนองจอก เขตหลักสี่ เขตห้วยขวาง เขตคลองเตย เขตดินแดง เขตบางคอแหลม เขตบางนา เขตพระขนิ่ง เขตยานนาวา เขตวัฒนาและเขตสาทร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี และกรุงเทพมหานคร (ในเขตรับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ประถมศึกษารุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทิศใต้ติดต่อกับอาณาเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2558 : 1-3)

2.1.1 วิสัยทัศน์

เป็นสำนักงานมาตรฐาน จัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

2.1.2 พันธกิจ

1. บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ระดับมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย
3. ส่งเสริม สนับสนุน โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
4. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ และสมรรถนะด้านการบริการอย่างมืออาชีพ

2.1.3 ค่านิยมองค์กร

องค์กรทันสมัย เต็มใจบริการ บริหารแบบมืออาชีพ

2.1.4 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีความเป็นไทย อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
2. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพทั่วถึงและเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ การบริการ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพตามมาตรฐานสากล

2.1.5 กลยุทธ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กำหนดกลยุทธ์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2.1.6 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

2.1.6.1 สถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	นักเรียน 1 - 500 คน	2 โรงเรียน
ขนาดกลาง	นักเรียน 501 -1,500 คน	6 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	นักเรียน 1,501 -2,500 คน	21 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียน 2,500 คน ขึ้นไป	23 โรงเรียน
รวม		52 โรงเรียน

ที่มา : สนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
(2559 : 36)

2.1.6.2 นักเรียน

ตารางที่ 2.2 แสดงจำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	23,056
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	23,336
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	22,129
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	19,088
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	18,733
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	18,107
รวมทั้งสิ้น	124,449

ที่มา : สนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
(2559 : 34-35)

2.1.6.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวน(คน)
ผู้อำนวยการโรงเรียน	52
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	197
ครู	6,151
รวม	6,400

ที่มา : สนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
(2559 : 21-23)

2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ประสิทธิผลขององค์กรเป็นเป้าหมายของทุกองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสิ่งที่ใช้ตัดสินแสดงความสำเร็จขององค์กร ซึ่งนักวิชาการแทบทุกสาขาได้ให้ความสนใจศึกษาวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลขององค์กรออกเป็นหลายแนวทางที่แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละลักษณะสาขาที่ตนชำนาญ ทั้งนี้บ้างก็ให้ความหมายของการมีประสิทธิภาพว่าเป็นเรื่องของผลการปฏิบัติงาน (Performance) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลิตภาพ (Productivity) หรือความเป็นเลิศ (Excellence) อย่างไรก็ตามการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของประสิทธิผล

องค์กรใดที่มีผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ย่อมกล่าวได้ว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2550 : 115) คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ และเป็นกระบวนการที่คนใหม่ในการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมายของประสิทธิผล ดังนี้

Robbins (1995 : 74) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Stephan (1985 : 145) ได้ระบุว่าปัจจัยที่สำคัญของความมีเสถียรภาพของโรงเรียน คือ การเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชนคือประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครอง และนักเรียนและโรงเรียนนั้นเป็นระบบสังคมรูปนัยและระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อผลิตสิ่งที่สังคมยอมรับ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

Northcraft and Neal (1990 : 14) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรโดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับความสำเร็จ

Matin and Ketter (1996 : 110) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้ว่า เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

Steers (1985 : 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กรมีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความหมายขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

Gibson, et. al (2000 : 17) ให้ความหมายประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Process) และวัฒนธรรม (Culture)

Hoy and Miskel (2008 : 275) ให้ความหมายประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรหมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2550 : 169) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับผลงานขององค์กรที่องค์กรพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปได้หรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

มนตรีพิศาล (2552 : 86) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิผลขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กร ในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 29) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียนเป็นสำคัญและความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

2.2.2 การประเมินประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (School effectiveness) หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school) นั้นเห็นได้ว่ามีการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful school) โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-performance school) โรงเรียนคุณภาพ (Quality school) โรงเรียนสมบูรณ์แบบ/โรงเรียนในฝัน (Lab school) หรือโรงเรียนดี (Good school / Smart school) เป็นต้น (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551 : 31) องค์ประกอบและลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด ไว้ดังนี้

Mott (อ้างใน Hoy and Miskel. 2001 : 189) ได้สร้างตัวแบบ (Model) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร (Perceived organizational effectiveness) โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ปริมาณของผลผลิต (Quantity of product)
2. คุณภาพของผลผลิต (Quality of product)
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
5. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

โดยให้เหตุผลว่าเกณฑ์ทั้ง 5 นี้เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์กรในการระดมพลังสำหรับปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และการปรับเปลี่ยนโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกของนักเรียนที่มากกว่าปรับตัวเข้ากับ

สภาพแวดล้อมได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมายและระบบทรัพยากร

Cameron (อ้างใน Smart, et. al. 1997 : 28) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน
2. การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน
3. การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน
4. การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน
5. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร
6. การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู
7. ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด
8. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร
9. สภาพขององค์กร

Gretchen, et. al. (1988 : 132) ได้กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1. ความพึงพอใจของครู
2. จำนวนผู้เข้าเรียน
3. จำนวนผู้ที่ลาออก
4. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Bossert (อ้างใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551 : 17) ได้กำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การนิเทศติดตามงานอย่างใกล้ชิด
3. การประเมินกิจกรรมทางวิชาการ
4. การพัฒนาวิชาชีพครู
5. การมีอิสระและหลากหลายในการเรียน

Caldwell and Spinks (1990 : 5-12) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย

1. อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ
2. คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง
3. ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

Woods and Orlik (อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์. 2548 : 25) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. ความคาดหวังสูง การสอนที่ท้าทายความสำเร็จในหลายด้าน
2. บริบทและวัฒนธรรมโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม
3. การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน
4. พัฒนาในวิชาชีพ มีความผูกพันระยะยาวเพื่อความเติบโตพัฒนาทางสติปัญญา
5. จิตสำนึกชุมชน การตัดสินใจร่วมและการวางแผนร่วมกันเพื่อมีพันธะผูกพัน

6. ชุมชนมีส่วนร่วมในการสร้างระเบียบเชิงสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมของครูและนักเรียน
7. มีการตรวจสอบภายใน ระบบการประเมินนโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้
8. สามารถรับการตรวจสอบได้จากผู้ตรวจสอบภายนอกใช้ตัวบ่งชี้และเหตุการณ์เป็นตัวชี้วัด Sammons, et. al. (1995 : 8) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่ามีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ 11 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
3. สภาพแวดล้อมที่ในการเรียนรู้
4. การรวมพลังในการเรียนการสอน
5. การสอนที่มีความหมาย
6. ความคาดหวังสูง
7. มีการเสริมแรง
8. การติดตามความก้าวหน้า
9. ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน
10. การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน
11. องค์กรแห่งการเรียนรู้

Hoy and Miskel (2005 : 389) ได้นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic achievement)
2. ความพึงพอใจในงานของครู (Job satisfaction)
3. การรับรู้ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งหมด (Overall perceptions of school effectiveness)

Hoy and Miskel ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้างบุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องปฏิสัมพันธ์กันและถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วยผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครูและผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพซึ่งสามารถเป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545 : 229-234) ได้ให้ทัศนะในมุมมองของนักประเมินเกี่ยวกับนิยามความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่าแตกต่างกัน ตามตัวแบบการประเมินและจุดเน้นของการประเมิน โดยได้สรุปค่านิยามความสำเร็จของการดำเนินงานจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ (Learning outcome) ของนักเรียน
2. ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) ของบุคลากร

3. มาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1 มาตรฐานด้านประสิทธิผล (Effectiveness standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่สร้างจากเป้าหมายของการปฏิรูป เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการเรียนต่อและอัตราการมีงานทำ

3.2 มาตรฐานด้านความกว้างขวาง (Popularity standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากการที่ตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนได้รับการยอมรับและมีการนำตัวแบบไปใช้อย่างกว้างขวางทั่วถึง

3.3 มาตรฐานด้านความคงที่หรือความไม่แปรเปลี่ยน (Fidelity standards) ความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนวัดได้จากระดับความไม่แปรเปลี่ยนของตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียน เมื่อเทียบกับตัวแบบการปฏิรูปโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ

วโร เฟ็งสวส์ดี (2549 : 6) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิต
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับตัว
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
5. การพัฒนาบุคลากร
6. ความสามัคคีของบุคลากร
7. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
8. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 29) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ได้สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียน
3. ความพึงพอใจของครู
4. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Edmons (อ้างใน Hoy and Miskel. 2005 : 281) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรประเมินจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
2. การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน
3. ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง
4. บรรยากาศที่ปลอดภัย อบอุ่น
5. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
6. สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

สิรินาถ แววสง่า (2557 : 39) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สาระการเรียนรู้ภาษาไทย สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา สาระการเรียนรู้ศิลปะและสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

Hoy and Miskel (2008 : 291 - 322) ให้แนวคิดที่ว่า เมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จึงควรวัดจากสิ่งต่อไปนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความพึงพอใจในงานของครู
3. การขาดงาน
4. อัตราการออกกลางคันของนักเรียน
5. คุณภาพโดยรวม

จากผลการศึกษาวเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังตารางที่ 1.2 ซึ่งแสดงตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยได้ศึกษา และผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรย่อยของประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีความครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด สามารถสรุปตัวแปรย่อย จำนวน 2 ตัวแปร โดยเลือกจากตัวแปรที่มีความถี่มากที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในงานของครู โดยมีรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement)

1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Hoy and Miskel (2008 : 291-322) ได้ให้ความหมายของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในรอบปีการศึกษาที่ผ่านมา นักเรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชยหรือรางวัลทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น สามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อได้จำนวนมาก รู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง โดยโรงเรียนจัดกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการทดสอบมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย ผู้ปกครองพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในด้านความมีระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติของนักเรียนความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูง (Achievement) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ให้เห็นผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาซึ่งจะเป็นเรื่องการพิจารณาความสามารถทางสติปัญญาของนักเรียนแล้ว ยังแสดงถึงคุณค่าของหลักสูตรผู้บริหารและครูผู้สอนอีกด้วย โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนประจำจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว

สามารถจัดซื้อจัดจ้างและเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

Good (1973 : 139) ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้หรือทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูหรือผู้รับผิดชอบการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

Eysenck, et. al. (อ้างใน พัฒนพงษ์ สีกา. 2551 : 31) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ขนาดของความสำเร็จที่ได้จากการเรียนโดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวของบุคคล โดยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจได้จากการทดสอบ เช่น การสังเกต การตรวจการบ้าน หรือเกรดของการเรียน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่ซับซ้อนและระยะเวลาหรืออาจวัดด้วยแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

พัฒนพงษ์ สีกา (2551 : 32) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำของบุคคลซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เนื่องจากการได้รับประสบการณ์โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน และสามารถประเมินหรือวัดประมาณค่าได้จากการทดสอบหรือการสังเกตพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง

ชนิษฐา บุญภักดี (2552 : 10) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอันเกิดจากการเรียนการสอน อาจได้มาจากกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบ เช่น การสังเกตและจากการใช้แบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป

พิมพ์ประภา อรัญมิตร (2552 : 18) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่แสดงถึงความสำเร็จที่ได้จากการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนได้จากแบบทดสอบภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติหรือทั้งสองอย่าง

วุฒิชัย ดานะ (2553 : 32) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับและพัฒนาจากการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ โดยอาศัยเครื่องมือในการวัดผลหลังจากการเรียนหรือจากการฝึกอบรม

Harvighurst and Neugarten (2006 : 2617) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งมี 4 ประการ คือ

1. ความสามารถที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Inborn ability)
2. ชีวิตและการอบรมจากครอบครัว (Family life and family training)
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School efficiency)
4. ความเข้าใจตนเองและความมุ่งหวังในชีวิต (Self concept and aspiration level)

Hoy and Miskel (2008 : 291-322) ให้แนวคิดที่ว่าเมื่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจึงควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Achievement) ได้แก่ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบของนักเรียน ศีลธรรมของนักเรียน คะแนนการสอบระดับชาติ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในโรงเรียนอื่นได้ ผลงานเป็นที่ยอมรับหรือได้รับรางวัล

จากความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะบุคคลที่นักเรียนได้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเรียนรู้อื่นๆในชั้นเรียนในรายวิชาต่าง ๆ ซึ่งสามารถวัดเป็นคะแนนที่ได้จากการทดสอบหรือเกรดที่ได้จากการเรียน

1.2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การปฏิรูปการศึกษาเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกยุคโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐาน การศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก จาก การศึกษาค้นคว้าเอกสารจาก Websites ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับของประเทศ ต่าง ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB, 2000) สหราชอาณาจักร (QCA, 2001) ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies, 2001 ; Victoria Board of Studies, 2001) และสิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education, 2001) พบว่ามีการประเมินระดับชาติ 2 แบบใหญ่ ๆ ดังนี้ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2552 : 47-48)

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน เป้าหมายของการ ประเมินแบบนี้คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการ ประเมินสามารถแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาว โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEP) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCA) National Tests ของสหราชอาณาจักร แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกันคือ NAEP เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่ม ตัวอย่าง QCA เป็นการสอบสำหรับนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี และ 14 ปี ผลการสอบจึง สามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครองที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่าง ๆ เช่น การสอบ O-Level และ A-Level ของสหราชอาณาจักร การสอบ Higher School Certificate , General Certificate of Education (GCE), N-Level , GCE O-Level และ GCE A-Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งประเมินตามตัวแบบนี้แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจาย อำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจการประเมินผล และการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้น หรือตัวประโยค อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของ ชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการ ประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของ สถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมิน คุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของ ประเทศในภาพรวมแล้วยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และ ใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา จาก การศึกษาและพิจารณาตัวแบบวิธีดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสานโดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่าง ๆ และขณะเดียวกันได้หลีกเลี่ยง หรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ ตัวแบบประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุดคือ National Tests หรือ NT ซึ่งมีลักษณะและแนวทางการดำเนินการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. 2549 : 39-42)

1. เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด คือ ประถมศึกษาปีที่ 3
2. เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบ
3. เป็นการประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตามระดับชั้น ดังนี้

ประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย และคณิตศาสตร์

ประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา

มัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาแกนตามหลักสูตร 8 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์และความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test หรือ SAT) ได้แก่ ด้านภาษา การคิดคำนวณและการคิดวิเคราะห์

4. เป็นการประเมินที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบ High – Quality Multiple Choice แบบเขียนตอบ และแบบ Performance

5. เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้ – ตก แต่กระทรวงศึกษาธิการจะออกประกาศนียบัตรแสดงผลการสอบให้เพื่อใช้ในการสมัครเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพ

6. ผลการประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาและภูมิภาคได้อย่างน่าเชื่อถือ และสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนา

7. ผลการประเมินสามารถเป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล

การประเมินแบบ National Test ดังกล่าวจะเป็นการประเมินตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 9 ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อรักษาความมีเอกภาพด้านนโยบาย และเป็นการประเมินที่สนับสนุนหลักการจัดการศึกษาเพื่อสร้างชาติตามนโยบายของรัฐบาลนั่นเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนถือได้ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่ง Hoy & Miskel (2005 : 289) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับความสำคัญของคะแนนการทดสอบมาตรฐานได้สองประการ คือ ประการแรก เหตุผลทางการเมือง (Political) และประการที่สอง เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) ในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจเห็นว่าคะแนนการทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง ส่วนในทางปฏิบัติเกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐาน และการประเมินผลของหลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยในทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังที่ Lunenburg and Ornstine (2000 : 19) ได้ให้ทัศนะว่าตัวชี้วัดโรงเรียนมีประสิทธิภาพ (Effective School Indicators) คือคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยจึงใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คะแนนพัฒนาการจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2554-2559 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ครอบคลุมทั้งหมด 5

กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา
ศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม

2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

Hoy and Miskel (2008 : 291-322) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลในสถานศึกษายอมรับนโยบาย มาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่มีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง มีระบบการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Strauss and Sayles (1960 : 119-121 อ้างใน พีรดิศ กาญจนวงศ์. 2552 : 9) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจจะปฏิบัติงานเหล่านั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและจะรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจซึ่งสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้

Hoy and Miskel (2008 : 291-322)) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน/ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างแรงงาน สวัสดิการ หน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานเพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสเลื่อนตำแหน่ง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 132) ให้แนวคิดที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

บุญมี เวียงนนท์ (2556 : 16) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจจะปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่องานในหน้าที่และต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งงานนั้นจะต้องเป็นงานที่ผ่านการพิจารณาตัดสินใจจากผู้บริหารแล้ว ประกอบด้วย เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงาน การนิเทศงาน เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานและการจัดการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 22) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของแต่ละบุคคลมีต่องาน บุคคลใดที่มีความพึงพอใจสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน ตรงกันข้ามบุคคลใดที่ไม่พึงพอใจในงานของตนก็จะมีความรู้สึกเชิงลบต่องานนั้น

จากความหมายของความพึงพอใจในงานของครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและความมั่นคงในงาน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Mumford (อ้างใน ญัษฐา กริหิรัญ. 2550 : 12) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow , Herzberg และ Likert โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ Blake , Mouton และ Fiedler
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น ได้แก่ Manchester business school
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน ได้แก่ นักวิชาการจาก Tavistock Institute มหาวิทยาลัยลอนดอน

Green and Craft. (1979 : 270) ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวความคิด 3 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction causes performance) มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ได้แก่ แนวคิดของ Vroom
2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance causes satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของ Porter and Lawler
3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a causal factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ผลงานของ Brayfield and Crockett

จากแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน พุ่มเทความสามารถเพื่องานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

การใช้วิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีหลายทฤษฎี ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of need theory) โดย Maslow (อ้างใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550 : 133-136) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ในทฤษฎีอธิบายว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความ

ต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นจากต่ำไปสูง แบ่งเป็นชั้นเป็นตอน คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนองเลย โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security of safety needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในชั้นที่สูงขึ้น คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่าง ๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ ส่วนความมั่นคง หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness needs) ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองชั้นดังกล่าวแล้วก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status needs) ความต้องการชั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวของตัวเอง ตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Selfrealization needs) ลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับความสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตน Maslow มีข้อสังเกตที่เกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

5.1 หลักแห่งความขาดตกบกพร่อง (The deficit principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการที่เป็นความพอใจของคนไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในด้านอื่น ๆ อีกต่อไป คนเหล่านี้ก็กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ยอมรับความพอใจที่ขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิตโดยถือว่าเป็นเรื่องธรรมดา

5.2 หลักแห่งความเจริญก้าวหน้า (The progression principle) กล่าวคือ ลำดับความต้องการทั้ง 5 ระดับจะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้ จากระดับต่ำไประดับสูงกว่าและความต้องการของคนแต่ละระดับ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two – factor theory)

Herzberg, et. al. (อ้างใน ธงชัย สมบูรณ์. 2549 : 287-291) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี จึงเกิดความพึงพอใจและปลื้มใจในผลงาน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหายหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสจะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีของ Herzberg และคณะ ระบุว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะปรากฏเป็นแนวต่อเนื่องสองแนว คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ไม่มีความพึงพอใจ” กับ “ความพึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าผู้บริหารไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้ในการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแนวต่อเนื่องระหว่าง “ความไม่พึงพอใจ” กับ “ความไม่พึงพอใจ” ซึ่งหมายความว่า ถ้าในหน่วยงานใดผู้บริหารได้จัดปัจจัยเหล่านี้ไว้อย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานก็ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg เชื่อว่าปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้นแต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎี Herzberg จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

2.2.3 ทฤษฎีที่ได้มาซึ่งความต้องการ (Acquired need theory)

ทฤษฎีพื้นฐานความต้องการอื่น ๆ ถูกพัฒนาขึ้นโดย David McClelland ทฤษฎีนี้ได้มาซึ่งความต้องการ แสดงให้เห็นถึงประเภทความต้องการที่หามาในระหว่างช่วงชีวิตของแต่ละคนในทางตรงข้ามคนไม่ได้เกิดขึ้นมาพร้อมความต้องการเหล่านี้ แต่เขาอาจจะเรียนรู้ความต้องการผ่านประสบการณ์ในชีวิตของพวกเขา McClelland (อ้างใน วิเชียร วิทย์อุดม. 2547 : 108-109) แสดงให้เห็นความต้องการของคนเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งยากให้สำเร็จลุล่วงและให้ได้มาซึ่งมาตรฐานของความสำเร็จที่สูง มีความชำนาญในงานที่ซับซ้อนและมีความเหนือกว่าคนอื่น ๆ

2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) ความปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคล หลีกเลี่ยงความขัดแย้งและสร้างความเป็นมิตรอบอุ่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นมีความรับผิดชอบเพื่อคนอื่นและมีอำนาจเหนือคนอื่น ๆ

ในทฤษฎีความต้องการของ McClelland ทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละอย่างของความต้องการทั้งสามอย่างมีระดับที่แตกต่างกัน สามารถนำมาถึงความสัมพันธ์กับความชื่นชอบหรือความพึงพอใจในการทำงาน โดยผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลที่สูงจะมีความชอบทำงานที่มีความรับผิดชอบโดยลำพังคนเดียว มีเป้าหมายที่แน่นอนและผลการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ผู้ที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ในระดับสูงมีแนวโน้มที่จะถูกชักนำเข้าสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและโอกาสทางสังคม ส่วนผู้ที่มีความต้องการมีอำนาจในระดับสูงจะพยายามมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ชื่นชอบการออกคำสั่งและการยอมรับ หากมีความต้องการเหล่านี้แล้วจะเป็นไปได้ที่จะช่วยปรับตัวบุคคลให้เกิดแนวทางการความต้องการเพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในงานต่าง ๆ

2.2.4 ทฤษฎีการจูงใจของ McGregor (McGregor's theory X and theory Y) (McGregor, 1960 : 33 - 48) ได้สรุป ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ตั้งเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y อธิบายถึง ลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำให้อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุม สั่งการหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มนุษย์โดยเฉลี่ยชอบให้มีผู้คอยแนะนำชี้แนวทางในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด ไม่กระตือรือร้นที่จะทำงานแต่อยากมีความมั่นคง

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ได้ทำงานเพียงเพื่อให้ได้รับเงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่ง McGregor ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปไว้ว่าคนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้รู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดการอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย การเชื่อว่าทฤษฎีไหนถูกต้องนั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ ลักษณะขององค์กรและปัจจัยอื่นๆ ที่มีความซับซ้อนอีกเป็นจำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามจากการวิจัยส่วนมากได้ชี้ให้เห็นว่า การใช้แนวทฤษฎี X ในระยะยาวแล้วจะก่อให้เกิดความสำเร็จในผลการปฏิบัติงานได้มากกว่า

2.2.5 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory : E.R.G) (Alderfer อ้างใน มัทนา วงศ์ถนอมศักดิ์, 2550 : 76-77) ทฤษฎี ERG หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification คิดโดย Clay P. Alderfer โดยปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีของ Maslow จากความต้องการ 5 ระดับมาเป็นความต้องการ 3 ระดับ เขาได้ทำการวิจัยโดยทดสอบเพื่อนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ โดยเสนอผลการทดลองที่เรียกว่า "An empirical test of a new theory of human needs" ได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับทางร่างกายและด้านวัตถุ ในทางที่จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายและปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
3. ความต้องการด้านความก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต ความต้องการตามทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้นและความต้องการในระดับต่ำกว่าจะมีมากขึ้นด้วย เมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากกว่าความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากตามไปด้วย และเมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก

จากแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสรุปปัจจัยเชิงสาเหตุที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนามาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นภาวะที่ผู้นำโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนอาศัยความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับการสอนและความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเป็นพลังขับเคลื่อนทางการศึกษาผู้นำเช่นนี้เรียกว่าผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางวิชาการต้องมีความสามารถในการสื่อสารและแสดงให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองเห็นว่าอะไรสำคัญและมีคุณค่าในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นสัญลักษณ์ที่เป็นแรงขับเคลื่อน และผู้นำทางวิชาการต้องมีทักษะในการสอนจริงในวัฒนธรรมที่นิยามเฉพาะว่าทั้งหมดของโรงเรียนคืออะไร มิติทางการศึกษาทางสัญลักษณ์และทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องสำคัญต่อภาวะผู้นำในโรงเรียน (McEwans. 1998 : 46)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในยุคปัจจุบัน โดยในด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียนกำหนดให้ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) ที่มีผลเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 14) ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะเด่นอันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดย Davis and Thomas (อ้างใน ถวิล มาตรเสียม. 2544 : 105) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีคุณลักษณะที่โดดเด่นหลายประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไรและกระตุ้นผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้น ๆ เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานบุคลากร สังเกตการณ์สอนในห้องเรียนหรือมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ ดำเนินการแทน ให้คำแนะนำเชิงบวกและสะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน

2. กระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ช่วยจัดสิ่งรบกวนในการสอนให้หมดไป

4. เน้นการใช้สื่อและพัฒนาบุคลากรให้คิดและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์

5. กำกับ ติดตามและปฏิบัติงานของบุคลากร

6. เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

รุ่ง แก้วแดง (2545 : 11) ได้อธิบายว่ามนุษย์ตามธรรมชาติแล้วเป็นสัตว์สังคม ความต้องการอยู่ร่วมกันจึงเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเมื่อมีการอยู่ด้วยกันในรูปแบบที่เรียกว่าสังคมย่อมมีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคนเพื่อการดำเนินชีวิตและความก้าวหน้าของสังคม ดังนั้นหากสังคมต้องการที่จะประสบความสำเร็จ การบริหารจัดการถือเป็นหัวใจที่สำคัญในการมีส่วนร่วมให้สังคมไปสู่เป้าหมายของมนุษย์ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการ หากแต่การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต้องอาศัยการนำจากผู้นำที่มี

ประสิทธิภาพ เพราะผู้นำเป็นผู้กำกับทิศทางการดำเนินงานตามภารกิจและแบ่งงานให้เหมาะสมกับคน

หลายคนในวงการศึกษาคงคุ้นเคยกับคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งใช้กันในความหมายของความสามารถของผู้บริหารที่สามารถดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปในหน้าที่คุณลักษณะและการบริหารกันเป็นส่วนใหญ่ รวมถึงองค์ประกอบของการบริหารงาน เช่น แรงจูงใจ ความขัดแย้ง พฤติกรรมผู้นำ เป็นต้น แต่ไม่เน้นมากนักในเรื่องของวิธีการนำในการสอนหรือผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) ในวงการของผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาก็ดี หากแต่กล่าวถึงเรื่องความเป็นครูแล้วผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วย เป็นที่คาดหวังของคนทั่วไปว่าผู้บริหารที่ดีก็ย่อมต้องเป็นครูที่ดีได้ด้วย มิใช่เป็นผู้นำที่ทำหน้าที่ในการบริหารในการบริหารอย่างเดียวแต่เป็นผู้นำทางการเป็นครูที่ดีหรือผู้สอนที่ดีด้วย หน้าที่ของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะทำหน้าที่ในการบริหารโดยตรงแล้วหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจมาก คือ การบริหารการเรียนการสอนแต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครูอาจแตกต่างกับการเป็นครูที่ดี นั่นก็คือจะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือภาวะผู้นำทางวิชาการ (พัฒนา อำท้าว. 2548 : 9-10)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ถึง มาตรา 57 ได้ระบุไว้ให้มีการเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพโดยเสนอให้มีการจัดเตรียมบุคลากรใหม่และต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และกำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณ ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ การเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 53 ยังรวมไปถึงการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาด้วย สำหรับโรงเรียนผู้บริหารส่วนใหญ่จะเผชิญกับสิ่งท้าทายต่าง ๆ แม้ว่าหลายบทเรียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำซึ่งกล่าวไว้ในที่ต่าง ๆ ทั่วไปก็สามารถนำหลักภาวะผู้นำทางการสอนเป็นของเราเองควรมีขึ้นและนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน ในฐานะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งในการให้การศึกษาแก่คนในประเทศ ความมุ่งมั่นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ การได้รับการพัฒนาทางสติปัญญาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้ความรู้ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสอดคล้องกับบริบทงานวิจัย และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

Duke (1987 : 6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลาในการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งยังมีความสามารถและใช้เวลามากกว่าปกติในการดูแลชั้นเรียนเป็นพิเศษและยังมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอน

Carter and Klotz (1990 : 39) ให้ข้อเสนอแนะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องการให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครูได้เป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ในลักษณะดังกล่าวจะยึดเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

David and Thomas (1989 : 21) ให้ข้อเสนอแนะว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

โกศิษฐ์ เปลนรินทร์ (2552 : 46) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552 : 28) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและการบริหารบุคคลในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้กระทำหรือจัดกิจกรรมด้านวิชาการและกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จ ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ จะแสดงบทบาทให้เห็นชัดเจนในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินการใช้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการ

ไพเราะ พัดตาสิงห์ (2554 : 14) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการใช้อิทธิพล กระบวนการให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอนให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

บุณนาค ทับทิมไทย (2557 : 35) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถสังเกตได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ประเมินได้จากความคิดเห็นของครูในสถานศึกษานั้น ๆ

อัมพร ภูกองไชย (2557 : 28) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำ การบริหารงานและการนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนเพื่อนักเรียนต่อไป การกระทำหรือกริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ หรือสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสามารถสังเกตเห็นการกระทำนั้นชัดเจน

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการเป็นผู้นำกลุ่มหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยเป็นกระบวนการที่สามารถส่งผลต่อไปยังครูในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งครูสามารถสังเกตได้

2.3.1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีผู้แสดงทัศนะและผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

McEwan (1998 : 34) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามมาตรฐาน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู
3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่ครูและนักเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนไว้สูง
6. พัฒนาครูแกนนำ
7. พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง

Murphy, et. al. (1990 : 134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการโดยการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงด้านองค์กร เพื่อสร้างกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing mission and goals) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการเชื่อมโยงความพยายามภายในโรงเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมกัน แบ่งองค์ประกอบออกเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมสำคัญ 2 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดทำกรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน การจัดทำกรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียนประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสำหรับนักเรียนทุกคน ประกอบด้วย ข้อมูลของผลงานในอดีตและปัจจุบัน และรวมทั้งความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานในการบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับนักเรียน บิดามารดาและครูให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน เพื่อใช้กรอบแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. การบริหารจัดการผลิตผลด้านการศึกษา (Managing the educational production function) องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการจัดการพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมคุณภาพการสอนโดยการประชุมและการประเมินครู การเยี่ยมชั้นเรียน การให้ข้อเสนอแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านกระบวนการเรียนการสอน และการกำหนดกรอบงานการมอบหมายงานให้แก่ครู จัดสรรเวลาในการเรียนการสอน การเชื่อมโยงหลักสูตรกับการเรียนการสอน ตลอดจนการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (Promoting and academic leaning climate) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน ความเชื่อและเจตคติของครู นักเรียนและผู้ปกครอง โดยการตั้งความคาดหวังและมาตรฐานทางบวก การให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์สูง การจัดหาสิ่งจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สัมพันธ์โดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุน (Developing a supportive work environment) แสดงให้เห็นวิธีที่ผู้นำทางวิชาการในการสร้างโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่สนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การให้โอกาสนักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย การพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคี การคงไว้ซึ่ง

ทรัพยากรภายนอกที่มั่นคงในการส่งเสริมเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียน

Hallinger (อ้างใน อมรรรัตน์ สารีมา. 2552 : 10) ได้กล่าวถึง แนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 1.1 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เน้นประจำปีของโรงเรียนอย่างแจ่มชัด
 - 1.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติได้ตรงเป้า
 - 1.3 สสำรวจความต้องการของผู้ร่วมงานหรือใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย
 - 1.4 ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียนของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
 - 1.5 กำหนดเป้าหมายที่ครูสามารถนำไปใช้ในชั้นเรียนได้โดยง่าย
2. การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน
 - 2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในชุมชนโรงเรียนเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 ทหารือเกี่ยวกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับครูในที่ประชุม
 - 2.3 อ้างอิงถึงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร
 - 2.4 ส่งเสริมครูให้จัดปายนิเทศต่าง ๆ ให้มีสาระเกี่ยวกับวิชาการของโรงเรียน เช่น แผ่นป้ายโปสเตอร์หรือป้ายนิเทศที่เน้นวิชาการ
 - 2.5 ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนทราบในการประชุมนักเรียน
3. การนิเทศและการประเมินการสอน
 - 3.1 ย้ำและติดตามให้เห็นว่าสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในชั้นเรียนเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้
 - 3.2 ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเพื่อประเมินการสอนของชั้นเรียน
 - 3.3 สังเกตชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ (สังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการ คือ การสังเกตการณ์โดยที่ไม่ได้กำหนดเวลาไว้ล่วงหน้าใช้เวลาอย่างน้อยที่สุด 5 นาทีและอาจจะมีการบันทึกความเห็นหรือการประชุมอย่างเป็นทางการหรืออาจไม่มีก็ได้) ให้เห็นถึงจุดเด่นเฉพาะด้านในการปฏิบัติการสอนเพื่อให้คำแนะนำสำหรับการสังเกตการณ์สอน
 - 3.4 ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติการสอน โดยการให้คำเสนอแนะหลังจากสังเกตการณ์สอน
4. การประสานงานหลักสูตร
 - 4.1 ระบุอย่างชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบในการประสานงานหลักสูตรในระดับชั้น
 - 4.2 นำผลการทดสอบของนักเรียนในโรงเรียนมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร
 - 4.3 ตรวจสอบการจัดหลักสูตรระดับชั้นเรียนให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทางด้านหลักสูตรของโรงเรียน
 - 4.4 ศึกษาความซับซ้อนระหว่างวัตถุประสงค์ทางด้านหลักสูตรของโรงเรียนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน
 - 4.5 ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการพิจารณาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตร

5. การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน
 - 5.1 พบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อหารือเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน
 - 5.2 ปรึกษากับครูในการวิเคราะห์แบบทดสอบในแต่ละข้อเพื่อชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดอ่อนต่าง ๆ ของหลักสูตร
 - 5.3 ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน
 - 5.4 แจ้งผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร
 - 5.5 แจ้งให้นักเรียนทราบถึงผลการทดสอบในระดับโรงเรียน
6. การพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน
 - 6.1 จำกัดเวลาการประกาศเรื่องทั่วไปที่ขัดจังหวะการเรียนการสอน
 - 6.2 ให้เป็นที่ทราบทั่วกันว่าไม่ให้มีการเรียกนักเรียนไปที่ฝ่ายต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่มีการเรียนการสอน
 - 6.3 ให้ถือปฏิบัติโดยทั่วไปว่านักเรียนที่มาสายหรือขาดเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาตต้องได้รับโทษเนื่องจากการขาดเวลาเรียนของตนเอง
 - 6.4 ส่งเสริมให้ครูใช้ช่วงเวลาการเรียนการสอนเพื่อการสอนและการนำทักษะและแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้
 - 6.5 จำกัดเวลาประกอบกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมร่วมหลักสูตรในช่วงเวลาการเรียนการสอน
7. การทำตัวให้เป็นที่พบเห็นอยู่เป็นนิจ
 - 7.1 ใช้เวลาในการสนทนากับนักเรียนหรือครูในช่วงเวลาว่างหรือหยุดพัก
 - 7.2 เข้าเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสนทนาหารือเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนกับครูและนักเรียน
 - 7.3 เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมร่วมหลักสูตร
 - 7.4 เข้าชั้นเรียนแทนครูจนกว่าครูที่มาสายหรือที่มาสอนแทนมาถึง
 - 7.5 สอนเพิ่มเติมให้นักเรียนหรือทำการสอนโดยตรงในชั้นเรียน
8. การสร้างและกระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่ครู
 - 8.1 กล่าวยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานยอดเยี่ยม
 - 8.2 ยกย่องชมเชยครูเป็นส่วนตัวถึงความพยายามในการทำงานหรือผลปฏิบัติงานของครู
 - 8.3 แสดงความตระหนักและยกย่องครูที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศด้วยการเขียนบันทึกชมเชย
 - 8.4 ให้รางวัลครูที่มีความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานด้วยการให้โอกาสทำงานในระดับที่จะได้รับการยอมรับในอาชีพ
 - 8.5 สร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพให้ครูเป็นรางวัลตอบแทนที่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นพิเศษ
9. การส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพ
 - 9.1 ติดตามตรวจสอบให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ครูเข้าร่วมสอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
 - 9.2 สนับสนุนอย่างจริงจังให้นำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมปฏิบัติการมาใช้ในชั้นเรียน
 - 9.3 กำหนดให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

- 9.4 เป็นผู้นำหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนของครู
- 9.5 กำหนดเวลาส่วนหนึ่งในการประชุมคณะครูให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลที่ได้รับจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
10. การให้การสนับสนุน กระตุ้นและการให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน
11. ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการเป็นเลิศด้วยการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ โดยการออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งเกียรติคุณหรือด้วยการแจ้งในแผ่นป้ายประกาศ
12. ประกาศในที่ประชุมเพื่อยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จทางวิชาการ หรือที่ได้ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี
13. ให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนหรือมีพัฒนาการทางการเรียนดีเด่น
14. ติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อแจ้งให้ทราบถึงผลความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการเป็นนักเรียนตัวอย่างในด้านผลการเรียนหรือด้านการให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน
15. ส่งเสริมให้ครูถือปฏิบัติอย่างจริงจังในการให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลนักเรียนที่ให้ความร่วมมือและประสบผลสำเร็จในชั้นเรียน

Krug (1992 : 55) กล่าวถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยจัดองค์ประกอบได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่าจุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์และพันธกิจนั้นจะไม่ต้องประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือวิกฤตด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้นก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมาย
2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) การสอนถือว่าการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่จะต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้ที่กว้างที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียน ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง
3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (Clinic supervising) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลังแต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจมากกว่าเวลานี้ทำอะไรได้บ้างไม่ใช่มองว่าเวลานี้ได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำวิชาการต้องให้ครูทั้งโรงเรียนได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของคุณครูแต่ละคนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้
4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ถึงแม้ตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลจะต้องมีวิธีการหลากหลายใน

การประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นในการช่วยครู ช่วยนักเรียนช่วยผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังจะให้มีการทดสอบ การตีความและการตอบสนองและคาดหวังจะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังของนักเรียนออกมามีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่าสิ่งที่ถือว่าสุดยอดคือการทำที่แต่ละคนทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

Doll (อ้างใน บุณนาค ทับทิมไทย. 2557 : 37) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของการเป็นผู้นำ ซึ่งได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้ลึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกในกลุ่ม ไม่มองลูกน้องว่าจะต้องอยู่ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะคนที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิดมีความต้องการส่วนตัวด้วย

2. เป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้นมีความตื่นตัว ร่าเริงแจ่มใส

3. ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม หมายถึง ผู้นำมิได้เป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำนั้นจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉพาะของกลุ่มมีความคิดเห็นที่ไม่แปลกแยกออกจากกลุ่มมากนัก

4. เป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรงซึ่งต่างก็รอความช่วยเหลือเมื่อเผชิญกับปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งของคนเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

5. เป็นผู้ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องเผชิญกับความตึงเครียด ความวิตกกังวล ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ได้

6. เป็นผู้มีสติปัญญาเนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ ประกอบไปด้วยคณะครูที่มีสติปัญญาดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญญาจึงจำเป็นต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี

Hallinger and Murphy (อ้างใน บุณนาค ทับทิมไทย. 2557 : 39-40) ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการและสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้นจะต้องมีความซับซ้อน โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยให้ทีมงานมี

ส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจะต้องรวมถึงความรับผิดชอบของคณะครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ นอกจากนี้เป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อให้ครู ผู้ปกครองและนักเรียนให้ทราบโดยทั่วกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมคณะครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือของโรงเรียน ฯลฯ และโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู เป็นต้น

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional programe) การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการเกี่ยวข้องกับการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนของครู การเรียนของนักเรียนและการประสานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนนั้น ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ผลงานของผู้บริหารจะต้องมั่นใจได้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของโรงเรียนกับจุดประสงค์ของการเรียนในห้องเรียน ให้การสนับสนุนด้านการสอนให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการเยี่ยมอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับกับครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ

2.2 การประสานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) หมายถึง พฤติกรรมการประสานงานกับครูด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผล จุดประสงค์ตามหลักสูตรของโรงเรียนจะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) ผู้บริหารควรจะใช้ผลจากคะแนนทดสอบในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอนและวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน (Promote school climate) บรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียนจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน (Norm) และเจตคติของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน ผู้บริหารต้องส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครู นักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน ซึ่งจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน จำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนช้า รวมทั้งคำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้โดยการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีศักยภาพและนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด (Maintaining high visibility) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด เป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร นักเรียนกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลต่าง ๆ มากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้นักเรียนและครูทราบ

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัลและการให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่ทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัวหรือการให้สิ่งคมยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารให้โอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยให้ครูได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้

3.5 การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) มาตรฐานทางวิชาการที่สูงและมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงการเรียนการสอนของนักเรียน และมาตรฐานที่สูงขึ้นนี้จะแสดงได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing incentives for learning) การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยการให้รางวัล และให้การยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีผลการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการที่จะเป็นที่ยอมรับของห้องเรียนและในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ในการประสานระหว่างห้องเรียน และโรงเรียนในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

Henderson (อ้างใน ปรดี ประทุมสุวรรณ. 2555 : 81) ได้ศึกษาประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดภารกิจสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา
2. การประสานงานหลักสูตร
3. การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
4. การดูแลการจัดการเรียนการสอน
5. การพัฒนาบุคลากร

Macarthy (อ้างใน ปรดี ประทุมสุวรรณ. 2555 : 81) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งศึกษาในบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติการกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
2. มิติด้านการจัดการเรียนการสอน

3. มิติด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย และร่วมรับทราบเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงานและมีส่วนร่วมดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะด้านพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู ผลักดันให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยผู้บริหารจัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. การนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายการนิเทศการสอน จัดกิจกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้บริหารที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางในการบริหารงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน การส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และบรรยากาศการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์แก่ครู

2.3.2 ความเป็นครู

กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การกระตุ้นและเสริมแรงผู้เรียนในการค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตนเอง จัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างความมีวินัยและความรับผิดชอบให้กับนักเรียน ครูจะเป็นผู้วางแผนที่เนื้อหาและวิธีการ จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และช่วยชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

2.3.2.1 ความหมายของครู

มีผู้ให้ความหมายของครู ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 225) ให้ความหมายของครู หมายถึง ผู้สั่งสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542 : 4) ให้ความหมายของครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (2546 : 3) ให้ความหมายของคำว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพทางการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 (2548 : 51) ให้ความหมายของคำว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพทางการเรียนการสอนและการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

สุมน อมรวิวัฒน์ (2545 : ง) อธิบายถึงการเป็นครูมีลักษณะเป็นวิชาชีพไม่ใช่อาชีพ เพราะวิชาชีพครูเป็นศาสตร์ที่ว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูศาสตร์จึงมีวิชาที่ครอบคลุมทุกด้านทุกวัยของชีวิต ผู้เรียน มีทฤษฎีและแนวปฏิบัติชัดเจน ส่งเสริม สร้างสรรค์การเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมิน ประสิทธิภาพการเรียนรู้ มุ่งตรงที่คุณลักษณะของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ครูจึงมิใช่ผู้รับจ้างใช้แรงงาน การเจรจาต่อรองใด ๆ ของครูจึงกระทำเพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์มิใช่เพื่อตนเอง

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544 : 9-13) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของครูต้องเป็นบุคลากรวิชาชีพ ครูต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ฉะนั้นผู้ที่ไม่ได้ทำหน้าที่การเรียนการสอนในสถานศึกษาก็จะไม่เรียกว่าครูอีกต่อไป หน้าที่ทางการเรียนการสอนของครูก็คือครูต้องเป็นจุดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูต้องเป็นผู้แสวงหาสาระการเรียนต่าง ๆ เพื่อสนองความสนใจและความต้องการของผู้เรียน ครูไม่ใช่ผู้ยืนสอนหน้าชั้นเรียน แบบองค์ความรู้แบบเบ็ดเสร็จในห้องเรียนอย่างในอดีต

จากความหมายของครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครู หมายถึง ผู้มีหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน อบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามมาตรฐานการศึกษาของชาติในระดับโรงเรียนขั้นพื้นฐาน

2.3.2.2 องค์ประกอบของความเป็นครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 166-167) ได้แบ่งคุณลักษณะของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะตัว คือ ลักษณะประจำตัวของบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ คุณลักษณะภายในกับคุณลักษณะภายนอก สำหรับคุณลักษณะภายนอก เป็นลักษณะที่สังเกตเห็นได้สามารถวัดผลได้ทันที เช่น รูปร่าง หน้าตา ลักษณะการพูด กิริยาท่าทาง ลักษณะการยืน เดิน นั่งตลอดถึงการแต่งกาย เป็นต้น คุณลักษณะภายนอกนี้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้โดยการฝึก และเลียนแบบ ส่วนคุณลักษณะภายในนั้นไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน เป็นส่วนที่สังเกตได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา เช่น ความคิดเห็นต่าง ๆ ความรอบรู้ ปฏิภาณไหวพริบ ค่านิยม ความมั่นคง ในอารมณ์ การมีอารมณ์ขัน ความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความ ยุติธรรม ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความสนใจ ความเฉลียวฉลาดและความสามารถของบุคคลที่นำเข้ามาใช้ในด้านการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ คือ คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการทำงานในแต่ละอาชีพ เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่ต้องมีในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืออาชีพใดอาชีพหนึ่ง คือการมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งและอาชีพนั้น ๆ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี

Bandura (อ้างใน Hoy and Miskel. 2005 : 153 - 154) ได้เสนอรูปแบบของครูที่มีสมรรถนะหรือความสามารถ (efficient) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. การชี้แนะของครู (Physiological cues)
2. ความสามารถในการจูงใจ (Verbal persuasion)
3. ตัวแบบในการทำงาน (Modelling)
4. ประสบการณ์ความรอบรู้ของครู (Mastery experience)

Greenwalk, et. al. (Hoy and Miskel. 2005 : 279) ได้เสนอตัวบ่งชี้คุณภาพของครู ประกอบด้วย

1. ความสามารถ
2. ความรู้
3. ประสบการณ์

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547 : 13) เสนอว่าตัวแปรปัจจัยระดับครูที่มีผลต่อคุณภาพของการศึกษา คือ

1. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู
2. คุณวุฒิ
3. ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ

Moore and Kenneth (2001 : 3-4) มีความเห็นว่า บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของครู มี 3 ประการ คือ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน (Instructional expert) เป็นผู้จัดการชั้นเรียน (Classroom management) และเป็นที่ปรึกษา (Consult)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบด้านความเป็นครู ประกอบด้วย 1) ความกระตือรือร้นของครู 2) ความรอบรู้ของครู 3) การให้คำปรึกษา และ 4) การจัดการชั้นเรียน โดยมีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้น

ความกระตือรือร้นของครูเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความศรัทธาในวิชาชีพ การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความตื่นตัว ความฉับไวและความเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อพิจารณามาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีตัวบ่งชี้เกี่ยวกับมาตรฐานด้านครู คือ ครูมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน มีการแสวงหาความรู้ เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็น ใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549 : 6-7)

Rosenshine and Frust (อ้างใน Lunenberg and Ormstein. 2004 : 536) ได้ทำการวิจัยพบว่า ความกระตือรือร้นในการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของผู้เรียน การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้นของครูในการปฏิบัติงาน

Schell and Burden (2003 : 42-44) มีความเห็นว่าการเตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของครู ประกอบด้วย

1. แผนการเรียนการสอนระยะยาว
2. เครื่องมือส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงาน
3. ร่างแผนการทำงาน
4. ตารางเวลาการทำงานแต่ละสัปดาห์
5. ปฏิทิน แผนการเรียน
6. โครงร่างหลักสูตร
7. โครงร่างนโยบาย
8. แนวทางการประเมินผลนักเรียน
9. การบ้านสำหรับผู้เรียน
10. เครื่องมือสนับสนุนการทำงาน
11. แสดงให้เห็นถึงงานประจำในชั้นเรียนที่ต้องทำ

12. เอกสารการสอนของครู

ครูผู้สอนมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนหลายประการ เช่น ความรู้ความเข้าใจในสาระที่สอน ความตั้งใจ ทักษะคติต่อการสอน ความรู้สึกต่อผู้เรียน สภาพจิตใจ แรงจูงใจ สุขภาพและความพร้อมของผู้สอน บุคลิกลักษณะของผู้สอนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนและพฤติกรรมการสอนของครูซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียน (ทิตานา แชมมณี 2545 : 17) ซึ่งผลการวิจัยของ Cronbach and Snow (อ้างใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2548 : 285) เกี่ยวกับการเรียนการสอนสรุปได้ว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่จะเหมาะสมสำหรับนักเรียนทุกคน ในการสอนจำเป็นจะต้องคำนึงถึงลักษณะของนักเรียนและผู้เรียนที่มีลักษณะต่างกันจะชอบวิธีการสอนของครูที่ต่างกัน

Moore and Kenneth (2001 : 24) มีความเห็นว่าทักษะการสอนของครูมี 3 ประการคือ

1. การเตรียมการสอน
2. การทำการสอน
3. การวัดและประเมินผล

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2548 : 48) มีความเห็นว่าลักษณะครูที่มีความกระตือรือร้น มีความเหมาะสมกับการสอนให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีลักษณะ ดังนี้

1. มองเห็นภาพของงานตลอดแนว รู้ขั้นตอนการทำงาน รู้ลักษณะของงานว่ายากหรือง่าย จัดนักเรียนให้เหมาะสมกับงาน
2. รู้วัตถุประสงค์ของงานว่าทำเพื่ออะไร
3. มีความสามารถกระตุ้นและเสริมแรง
4. มีความสามารถในการประเมินและตรวจสอบ รู้วิธีตรวจสอบผลงาน สร้างหรือเลือกเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสม
5. รู้พื้นฐานและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของเด็ก
6. มีความสามารถในการจัดประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มให้นักเรียนได้อย่างเหมาะสม
7. มีความสามารถในการเลือกสถานการณ์ ออกแบบ บันทึกจัดทำข้อมูลและนำผลไปใช้อย่างเหมาะสม
8. มีความสามารถในการสื่อความหมายและการใช้คำถามกระตุ้น ชี้แนะได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้นสรุปไปได้ว่าความกระตือรือร้นของครู คือ พฤติกรรมของครูที่เกิดจากความศรัทธาในวิชาชีพ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตื่นตัว ฉับไวที่จะปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ของครู

Bandura (อ้างใน Hoy and Miskel, 2005 : 153) เห็นว่าความรู้ของครูผู้สอนเป็นปัจจัยที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ความรอบรู้ที่เกิดจากความสามารถและประสบการณ์ของครูในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน จะมีลักษณะตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 49) เสนอไว้ ดังนี้

1. เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
2. จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่จูงใจและเสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้
3. เอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง

ผู้เรียน

4. จัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและปรับปรุงจุดด้อยของผู้เรียน
5. ส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิด ฝึกทำและปรับปรุงตนเอง
6. ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนเรียนรู้พร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงจุดด้อยของผู้เรียน
7. ใช้สื่อเพื่อฝึกคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
8. ให้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
9. ฝึกฝนมารยาทและวินัย
10. สังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

Jacobson, et. al. (2001 : 9) เสนอความเห็นว่ ำญแจสำค้ำญในการมีประสิทธิผลการสอนของครู คือ การวางแผนการสอน ซึ่ง Moore and Kenneth (2001 : 10-11) ได้กำหนดกระบวนการในการวางแผนการสอนไว้ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสังเกต
2. การเขียนวัตถุประสงค์
3. เลือกสื่อการสอน
4. พิจารณาแผนการสอนที่เหมาะสม
5. เลือกยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม
6. การกำหนดข้อยุติแผนที่ใช้ในการสอน
7. กำหนดและพัฒนาการประเมินที่เหมาะสม

Bandura (อ้างใน Hoy and Miskel. 2001 : 152) ได้เสนอรูปแบบของครูที่มีความรอบรู้ มีประสิทธิภาพในการสอน มีปัจจัยประกอบด้วย

1. ความสามารถในการชี้แนะ (Physiological cues)
2. ความสามารถในการพูดจูงใจ (Verbal persursion)
3. ตัวแบบในการทำงาน (Modelling)
4. ประสบการณ์ในความรอบรู้ของครู (Master experience)

Moore and Kenneth (2001 : 24) ระบุถึงประสบการณ์ความรอบรู้ของครูเกิดจากทักษะในการสอนซึ่งทักษะทั่วไปในการสอนของครู ประกอบด้วย

1. ทักษะการวางแผนการสอน (Pre instructional skill)
2. ทักษะการปฏิบัติการสอน (Instructional skill)
3. ทักษะการวัดและประเมินผลการสอน (Post instructional skill)

ทิศนา แคมมณี (2545 : 113-114) ระบุถึงการสอนที่มีคุณภาพมีหลักการ ดังนี้

1. การจัดเนื้อหาสาระอย่างเหมาะสมเป็นไปตามลำดับขั้น
2. การทดสอบความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียน
3. การนำเสนอเนื้อหาสาระอย่างกระชับและชัดเจน
4. การฝึกปฏิบัติใช้ความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้
5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ
6. ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ดังนั้นสรุปได้ว่าความรอบรู้ของครู คือ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของครูที่เกิดจากการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนและงานอื่น ๆ ทั่วไป ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพและการจัดการเรียนการสอน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษาเป็นการให้คำแนะนำ แนะนำที่ครอบคลุมการสอน แนะนำนักเรียน เสนอแนะแนวทางในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การแนะนำแนวทางวิธีการแสวงหาความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน

Skiffington and Zeus (2003 : 12) ให้ความหมายของการให้คำปรึกษา ว่าเป็นกระบวนการของการตรวจสอบและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ ให้ความช่วยเหลือบุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

Moore and Kenneth (2001 : 3-4) มีความเห็นว่าบทบาทที่สำคัญของครู คือต้องทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาในชั้นเรียนเพื่อให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้นักเรียน ตรงกับแนวคิดของ Bandura (อ้างใน Hoy and Miskel, 2001 : 153) ที่ว่าการชี้แนะการให้คำแนะนำเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู

นอกจากการให้คำปรึกษา (Conseling) แล้วครูยังต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำชี้แจงและมอบหมายงานให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติ คำชี้แนะของครูต้องมีลักษณะตามที่ Arends (1997 : 272-273) อธิบายไว้ คือ

1. มีความชัดเจนและท้าทาย
2. การแนะนำเป็นไปตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง
3. คำนี้ถึงระดับความยากง่าย
4. การเฝ้าติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน

ครูต้องมีหน้าที่ให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามที่สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 25) ได้เสนอไว้ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมพัฒนาการของเด็กวัยต่าง ๆ
2. สอดส่องให้ความช่วยเหลือเด็กและเยาวชนทั้งด้านความปลอดภัยและแก้ปัญหาพฤติกรรม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้เด็กได้รับการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
4. เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์แก่นักเรียนตามความรู้

ความสามารถและตามความถนัด

5. ติดตามผลการสะท้อนปัญหาและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการช่วยเหลือนักเรียน

6. ให้ความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
7. ให้การสนับสนุนและเป็นเครือข่ายในการพัฒนาและขยายผลการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การให้คำปรึกษา คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ และแนะแนวแก่ผู้เรียนในเรื่องการเรียน การแก้ปัญหาการใช้ชีวิตส่วนตัว การปรับตัวอยู่ในสังคม การแนะนำวิธีการแสวงหาความรู้และการแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

การจัดการชั้นเรียนเป็นกระบวนการในด้านการจัดเตรียมสภาพห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์และกิจกรรม รวมทั้งวิธีการสร้างระเบียบวินัยในชั้นเรียนเพื่อรักษาสภาพบรรยากาศในชั้นเรียน ช่วยให้

การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น นักเรียนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้และเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 75-80) ได้ให้ความสำคัญของการจัดการชั้นเรียน ดังนี้

1. ชั้นเรียน คือ มิติทางกายภาพที่เกิดจากการจัดการชั้นเรียนเชิงบวก มิติกายภาพเป็นปัจจัยแรกและประการสำคัญที่สุด กล่าวคือสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชั้นเรียนที่ครูและนักเรียนจะต้องใช้เป็นการแทรกแซงเชิงป้องกัน (Preventive intervention) ที่จะต้องปฏิบัติก่อนเริ่มงานมีสิ่งทีครูอาจเปลี่ยนแปลงได้ในวงจำกัด เช่น ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงขนาดของตึกขนาด ห้องเรียน จำนวนนักเรียนหรือกลุ่มสังคมตลอดจนรายได้ของครอบครัวของนักเรียน เป็นต้น

2. สิ่งที่มีมองเห็นและจับต้องได้ เช่น เครื่องตกแต่งห้องและของใช้ต่าง ๆ ควรมีแสงสว่างเพียงพอที่จะไม่ทำให้เมื่อยตา ห้องไม่ควรร้อนมากและเย็นมากตลอดจนระดับความดังของเสียงรวมทั้งความปลอดภัยสิ่งที่สำคัญ คือทั้งนักเรียนและตัวครูจะต้องมองเห็นและได้ยินเสียงของกันและกันไม่ว่าจะเป็นห้องเรียนแบบใดจะต้องจัดสภาพให้มองเห็นได้รอบห้องเรียน

3. การเคลื่อนไหว กล่าวคือพื้นที่ต้องให้ความเคลื่อนไหวได้สะดวก เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาด้านพฤติกรรมได้ นักเรียนทุกวัยล้วนต้องการมี "สัญลักษณ์ตัวตน" (Symbolic identification) ในชั้นเรียนคือต้องการให้มีสิ่งที่แสดงว่าตนเองมีส่วนร่วมลงทุนหรือมีส่วนเป็นเจ้าของชั้นเรียน ครูสามารถส่งเสริมการจัดตัวบ่งชี้แสดงตัวตน (Identification) ด้วยการให้นักเรียนทำงานในห้องเรียนหรือบริเวณใกล้ห้องเรียนด้วยความสนใจงานของนักเรียน

ศศิธร ชันติราษฎร์ (2551: 1-18) ได้ระบุถึงการจัดการชั้นเรียนว่า ครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะวิชาชีพของตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริงนั้นการจัดการชั้นเรียนตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้หรือสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง จึงเป็นสิ่งที่ครูมีอาชีพต้องให้ความสำคัญและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัย สันกวาน (2553 : 14) ได้ให้ความหมายของการจัดการชั้นเรียนว่า เป็นการปฏิบัติของครูในการ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในชั้นเรียน สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาและกฎระเบียบข้อบังคับข้อตกลงในชั้นเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

Moore and Kenneth (2001 : online) ให้ความหมายการจัดการชั้นเรียนว่า หมายถึง กระบวนการของการจัดระบบระเบียบ และนำกิจกรรมของห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียนมักจะถูกรับรู้ว่าเป็นเกี่ยวข้องกับการรักษาระเบียบวินัยและควบคุมชั้น อย่างไรก็ตามการเข้าใจเช่นนี้เป็นเรื่องง่ายเกินไป ทั้งนี้เพราะการบริหารจัดการชั้นเรียนมีหลายสิ่งทีมากกว่านี้ คือ การสร้างและดูแลเอาใจใส่บรรยากาศแวดล้อมของห้องเรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษา

Schickedanz (1981 : 21) ให้ความหมายการจัดการชั้นเรียนว่า หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ครูจะต้องทำ เช่น การจัดวางวัสดุ อุปกรณ์ การวางแผนการใช้เวลาหรือการจัดตารางสอนอย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นสมมติฐานของครูเกี่ยวกับวิธีการเรียนของนักเรียนและบทบาทของครู นอกจากนี้การจัดการชั้นเรียนยังรวมถึงการจัดพฤติกรรมของเด็กให้เขาได้รับพลังงานไปในการเรียนรู้แทนการไปทำกิจกรรมที่ไม่มีประโยชน์ ในทางปฏิบัติแล้วเป้าหมายการจัดการชั้น

เรียนจะไม่ใช่เพียงแต่การควบคุมพฤติกรรมเฉพาะอย่างเท่านั้น แต่เป็นการจัดเตรียมและดำรงสภาพห้องเรียนที่นักเรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ

ชัย สันกวาน (2554 : 14-15) ได้สรุปถึงความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียนว่ามีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้เกิดขึ้นไม่ได้หรือเกิดได้น้อยถ้ามีสิ่งรบกวนในชั้นเรียนอยู่ตลอดเวลาด้วยปัญหาทางพฤติกรรมของนักเรียน

2. นักเรียนที่อยู่ในชั้นเรียนไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนมีเสียงดังรบกวนหรือการจัดที่นั่งไม่เหมาะสม อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาทางวินัยนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวหรือทำให้นักเรียนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ส่งผลให้นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

3. การกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ล่วงหน้าจะมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการชั้นเรียน เพราะจะทำให้นักเรียนมีแนวทางในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง โดยไม่แสดงอาการหรือพฤติกรรมที่จะเป็นการรบกวนพฤติกรรมของผู้อื่น

4. ชั้นเรียนที่มีการจัดการกับพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ครูสามารถดำเนินการสอนได้อย่างเต็มที่โดยไม่เสียเวลากับการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมนักเรียน

5. การบริหารจัดการชั้นเรียนให้นักเรียนมีวินัยในการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร โดยคำนึงถึงกฎระเบียบของชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากจะยังประโยชน์ต่อการเรียนรู้แล้วยังมีผลในระยะยาวคือการปลูกฝังลักษณะนิสัยเพื่อการเป็นพลเมืองดีในอนาคตอีกด้วย

Good and Broopphy (อ้างใน วชิร วรรณไชยแสนทา. 2550 : 44) ได้เสนอหลักการทั่วไปของการบริหารจัดการชั้นเรียน ไว้ดังนี้

1. เด็กพอใจที่จะทำตามข้อตกลงซึ่งเขามีความเข้าใจและยอมรับ
2. การจัดการชั้นเรียนควรเป็นวิธีการที่มองด้วยสายตายาวไกลที่เด็กใช้เวลาในการทำผลงานมากกว่าที่จะมองภาพโดยเน้นการควบคุมการประพฤติด
3. เป้าหมายของครู คือ การพัฒนาให้เด็กควบคุมตนเองไม่เพียงแต่ครูพยายามที่จะควบคุมเขา
4. ปัญหาวินัย คือ ปัญหาระยะสั้นเมื่อเด็กผูกพันกับกฎเกณฑ์ในการทำงานอย่างมีความหมายด้วยสื่อและอุปกรณ์ที่เขามีความถนัดและสนใจ

ดังนั้นสรุปได้ว่าการจัดการชั้นเรียน คือ พฤติกรรมของครูในเรื่อง การจัดสภาพห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อย การกำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้

2.3.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์

2.3.3.1 ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์

คำว่ากลยุทธ์นั้นภาคเอกชนนิยมใช้ขณะที่ภาคราชการนิยมใช้คำว่ายุทธศาสตร์ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมพ์พรรณ ดุชียามี (2550 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อกำหนดงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

อนิวัช แก้วจำนง (2551 : 1-2) ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือวิธีการที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ โดยผ่านการตัดสินใจและการประเมินแล้วว่าสามารถนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2552 : 41) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ขั้นตอนของการบริหารที่ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์การกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ชัตติยา ดั่งสำราญ (2552 : 18-24) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญครอบคลุม 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนหรือการสร้างกลยุทธ์
2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์หรือการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3. การประเมินหรือการควบคุมกลยุทธ์

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การบริหารงานซึ่งกระทำอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กระบวนการของการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์และการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ขององค์กร

ทวีวรรณ อินดา (2552 : 27) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์กรที่ประกอบด้วย

1. การกำหนดกลยุทธ์
2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
3. การประเมินกลยุทธ์ เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2553 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองระยะยาว โดยจะเป็นการกระบวนการที่ต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมและการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวจะเป็นไปเพื่อรับรององค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็งของการนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างที่ต้องการ

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จันทร์จิรา เพ็งคล้าย (2553 : 26) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่มีการจัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์ (2554 : 20) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กร

Wheelen and Hunger (2008 : 5) ได้กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์และการประเมินผลกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Pearce and Robinson (2000 : 3) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนซึ่งออกแบบขึ้นเพื่อช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

Schermerhorn (2002 : 203) ได้ให้ความหมายการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน

Wright, et. al.(2003 : 17) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กรภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์ที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Robbins and Coulter (2004 : 73) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การวางแผน การจัดการองค์กรและการควบคุม

Chandler and Alfred (2010 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรและการเลือกแนวทางการปฏิบัติตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้

Glueck and Lawrence (2010 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง แผนหลักขององค์กรที่ได้วางไว้เพื่อให้แน่ใจว่าจะเป็นแนวทางทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายหลักที่ต้องการได้

Hitt, et. al. (2010 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ชุดของภาระผูกพันและการดำเนินการต่าง ๆ ที่ได้มีการประมวลและประสานเข้าด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ประโยชน์จากความสามารถหลักเพื่อให้ได้ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคนอื่น

จากความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งเป็นกำหนดการดำเนินงานระยะยาวขององค์กรที่ต้องการอาศัยกระบวนการในการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์กร คือ การสร้างกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์ตามกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งโรงเรียนใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3.3.2 ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

พิมลพรรณ ดุชียามี (2550 : 16) ได้สรุปความสำคัญการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อนิวัช แก้วจางง (2551 : 3) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางการองค์กร
2. ทำให้มีการคำนึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร
3. ทำให้องค์กรคำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. มีการมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมชาย เทพแสงและทัศนาศวรงค์ (2552 : 22) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. ตอบสนองผลและปรับให้ทันกับโลกาภิวัตน์
2. สนับสนุนความสำคัญและการเจริญเติบโตของเทคโนโลยี
3. ส่งเสริมศักยภาพขององค์กรให้สามารถแข่งขันด้านการตลาด เศรษฐกิจระดับโลก
4. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการโดยมุ่งการบริหารแนวราบและการมีส่วนร่วม
5. สร้างความชัดเจนให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ขององค์กร
6. ปรับปรุงความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
7. ทำทหายความสามารถของผู้นำองค์กร
8. พัฒนาผลผลิตและการบริการ
9. กระตุ้นให้เกิดการวางแผนในระยะยาว
10. สร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรและการใช้เครือข่ายในการทำงาน

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552 : 19) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์เอื้ออำนวยให้องค์กรมีวัตถุประสงค์และทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง
4. สามารถปรับองค์กรให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ทำให้ผลตอบแทนขององค์กรที่สูงกว่าคู่แข่ง เพราะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าและยั่งยืนกว่า
5. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้
6. การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดีและง่ายกว่าเดิม

7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้

ทวิวรรณ อินดา (2552 : 35) ได้ให้สรุปความสำคัญการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้องค์กรบรรลุจุดประสงค์และมีทิศทางในอนาคตที่ชัดเจน
2. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องช่วยที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถบริหารองค์กรในขอบเขตที่กว้างได้เท่ากับช่วยลดความเสี่ยง
3. ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกได้ ทำให้มีผลตอบแทนขององค์กรที่สูงกว่าคู่แข่ง เพราะมีข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่เหนือกว่าและยั่งยืนกว่า
4. เปิดโอกาสให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารทำให้ได้พัฒนาความคิดและช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้
5. การบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถช่วยให้นักบริหารวางแผนกลยุทธ์ได้ดีและง่ายกว่าเดิม
6. ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่จะเป็นในอนาคต
7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานขึ้นมาได้

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553 : 18-20) ได้สรุปเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เป็นการกำหนดการดำเนินและควบคุมกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งจากสภาพแวดล้อมภายใน การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก การกำหนดภารกิจและเป้าหมายทั้งระยะสั้น ระยะยาวและการเลือกกลยุทธ์ที่ดีและเหมาะสมที่สุด ซึ่งการบริหารเชิงกลยุทธ์มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้บรรลุทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น โดยการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาแนวทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมที่สุดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ

3. การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารองค์กร ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่ากลยุทธ์และการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่ดีนั้น สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

4. การบริหารเชิงกลยุทธ์และตัดสินใจทางด้านกลยุทธ์จะมีความเกี่ยวข้องกันหรือมีผลต่อทิศทางในการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร

5. การบริหารและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์มักจะเป็นความพยายามในการได้มาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร โดยการนำเสนอสินค้าหรือบริการที่คุณภาพหรือการนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่าเหมาะสมกับราคา

6. การตัดสินใจทางกลยุทธ์ยังเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กร โดยการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องสอดคล้องและเกื้อหนุนต่อกลยุทธ์ขององค์กรและความสามารถในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน จะเป็นสาเหตุสำคัญสำหรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

สมชาย เทพแสง (2554 : 4) ได้สรุปการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามและการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน

พรธนา อิงพงษ์พันธ์ (2554 : 22) ได้สรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากการที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีขึ้นในอนาคต ส่งผลให้ผู้บริหารปรับวิธีการบริหารให้ทันต่อเหตุการณ์ สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่จะเกิดจากกระบวนการที่มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานในปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ส่งผลให้ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ในสภาพความจริงของสังคมและสิ่งแวดล้อมได้เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและค่อนข้างรวดเร็ว เทคนิคการบริหารจัดการที่อยู่ในลักษณะตั้งรับจึงไม่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพราะการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อการศึกษาในโรงเรียน ทั้งในด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการประสบผลสำเร็จในอนาคตจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการบริหารจัดการที่ตอบรับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มต้นด้วยการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ให้เข้าใจถึงกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เป็นอย่างดี เพราะกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์จะเป็นเครื่องมือของผู้บริหารระดับสูงในการกำหนดทิศทางและการกำหนดการปฏิบัติงานในระยะยาวขององค์กร

สุวพร อินทนา (2554 : 24) ได้สรุปลักษณะความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่าเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ การกำหนดวิธีการหรือแนวทางในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้บรรลุทิศทางและวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น และเป็นเครื่องวัดถึงความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้ผู้บริหารได้มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมองเห็นโอกาสใหม่ ๆ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ดีกว่าคู่แข่ง สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสต่าง ๆ ที่เปิดให้ และใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์กรมีทิศทางในการดำเนินการต่อไป ทุกส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3.3.3 องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์

พิบูลย์ ทีปะปาล (2546 : 16) ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 ขั้นตอน คือ

1. ตรวจสอบสภาพแวดล้อม
2. การจัดทำกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การประเมินผลและการควบคุม

อุทิศ ขาวเรียร (2549 : 1-3) ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ได้แก่

1. ความพร้อมด้านการเตรียมการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเนื่องจากมีแผนที่ดี
2. ความพร้อมด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
3. ความพร้อมด้านสมรรถนะขององค์กรและหรือภาคีการพัฒนา

สมชาย เทพแสงและทัศนาศาสตร์ (2552 : 23-25) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จ ควรมีลักษณะดังนี้

1. วางแผนเพื่อผลระยะยาวมากกว่าระยะสั้น คนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนมักเป็นผู้ที่วางแผนโดยคิดถึงผลระยะยาวมากกว่าหวังผลเฉพาะหน้า
 2. กำหนดเป้าหมายย่อยสอดคล้องเป้าหมายใหญ่ แบ่งซอยเป้าหมายใหญ่ออกเป็นเป้าหมายย่อยหลาย ๆ เป้าหมายให้มีความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายระยะสั้น กลางและระยะยาว จัดลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสมและพยายามได้ความสำเร็จไปที่ละเป้าหมายใหญ่สุด
 3. วางแผนคู่ขนาน แผนสำรอง เนื่องจากแผนการที่วางไว้อาจไม่เป็นไปตามที่เราตั้งใจ เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างที่ควบคุมไม่ได้ โดยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอาจจะมีโอกาสที่จะเป็น 1 หรือ 2 ก็ได้
 4. ทดสอบในสถานการณ์จำลอง เป็นการช่วยลดข้อผิดพลาดเมื่อต้องเผชิญเหตุการณ์ดังกล่าวในสนามจริง
 5. การทดสอบแผนใน “สนามความคิด” หรือสมองของเราด้วยการคิดเชิงวิพากษ์ในการฝึกซ้อมการโต้ตอบทางความคิดจากสถานการณ์จำลอง
 6. วิพากษ์แผนและมองหากจุดอ่อนเมื่อเราวางแผนเสร็จ ก่อนนำไปใช้ปฏิบัติจริงควรมีการวิพากษ์
 7. สวมบทบาทเป็นฝ่ายตรงข้าม ลองสวมบทบาทเป็นฝ่ายรับผลกระทบจากแผนปฏิบัติและดูว่าจะใช้วิธีโต้ตอบอย่างไร
 8. ค้นหาข้อบกพร่องของแผนให้พบ พยายามหาข้อบกพร่องของแผน ความเสี่ยงต่อความล้มเหลวจากเหตุการณ์ไม่คาดฝันในอนาคต
- อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553 : 11-12) ได้สรุปองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยงานหลักสำคัญ 9 อย่าง ดังนี้
1. การกำหนดพันธกิจหรือภารกิจ
 2. การศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อทราบจุดแข็งและจุดอ่อน
 3. ประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อค้นหาความได้เปรียบในการแข่งขันและปัจจัยแวดล้อมทั่วไป เพื่อฉกฉวยโอกาสมาเพื่อดำเนินงานและหลีกเลี่ยงอุปสรรคหรือภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้น
 4. วิเคราะห์ทางเลือกในการดำเนินงาน โดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก
 5. กำหนดทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด โดยการประเมินแต่ละทางเลือกซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพันธกิจ
 6. กำหนดวัตถุประสงค์ระยะยาวและกลยุทธ์แม่บทที่จะนำไปใช้เพื่อให้ทางเลือกการดำเนินธุรกิจที่เลือกไว้นั้นบรรลุผลสำเร็จ
 7. พัฒนาวัตถุประสงค์ประจำปีและกลยุทธ์ระยะสั้นซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ระยะยาวและกลยุทธ์แม่บท

8. นำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติด้วยการจัดสรรปันส่วนทรัพยากรเพื่อให้เหมาะสมกับงานคน โครงสร้างและเทคโนโลยี

9. ประเมินผลสำเร็จของกระบวนการกลยุทธ์ทุกขั้นตอนที่ได้ปฏิบัติ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นตัวนำเข้าเพื่อการตัดสินใจในอนาคต

สมชาย เทพแสง (2554 : 7-9) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สถานการณ์ เหตุการณ์ หรือจินตภาพขององค์กรที่บุคคลหรือองค์กรมุ่งหวังที่จะทำให้เกิดขึ้นในอนาคต วิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1.1 แปลกใหม่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์
- 1.2 สั้น ๆ เข้าใจง่าย เป็นภาพรวมไม่ใช่รายละเอียด
- 1.3 เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน
- 1.4 มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้
- 1.5 เป็นภาพบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร
- 1.6 เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อและไว้วางใจ
- 1.7 จูงใจให้เกิดความท้าทายในเชิงปฏิบัติ
- 1.8 คำนึงถึงลูกค้าเป็นสำคัญ

2. พันธกิจ (Mission) หมายถึง ภารกิจขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตที่ต้องกระทำเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

3. ค่านิยม (Value) หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติสำหรับองค์กรที่บุคลากรในองค์กรรับรู้รับทราบ และถือปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

4. เป้าหมาย (Goal) หมายถึง ข้อความที่อธิบายถึงจุดหมายที่ต้องการจะไปในอนาคต

5. วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่มุ่งกระทำให้สำเร็จเป็นขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6. การวิเคราะห์ SWOT มีที่มาดังนี้

S ย่อมาจาก Strengths หมายถึง จุดแข็ง เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญและสร้างความได้เปรียบในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย

W ย่อมาจาก Weaknesses หมายถึง จุดอ่อน เป็นปัจจัยภายในที่ช่วยประสิทธิภาพในการบริหารจัดการหรือทำให้เสียเปรียบ

O ย่อมาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นปัจจัยภายนอกที่จูงใจและมีอิทธิพลทางบวกในการสร้างความสำเร็จในองค์กร

T ย่อมาจาก Threats หมายถึง ภาวะคุกคามหรืออุปสรรค เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ

การวางแผนกลยุทธ์จะคำนึงถึงปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายใน เพราะปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ โดยเฉพาะปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นที่กล่าวมา องค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ เพราะเป็นจุดศูนย์รวมของแผนงาน ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม หรือการวิเคราะห์ SWOT ขั้นต่อมาจึงต้องมีการเชื่อมโยงให้ชัดเจนทั้งพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย รวมถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนงานและโครงการ

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษย์และคณะ (2554 : 30) สรุปลงประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. การวางแผน
2. การนำแผนไปปฏิบัติ
3. การติดตามและประเมินผล

Thompson, et. al. (2007 : 24) ได้สรุปกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดทิศทาง
2. การตั้งจุดประสงค์
3. การกำหนดกลยุทธ์ตามวิสัยทัศน์และจุดประสงค์
4. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์
5. กำกับติดตามและประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

1. การสร้างกลยุทธ์ หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรการกำหนดจุดหมาย กำหนดทิศทางองค์กร กำหนดกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการ กำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรม

2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์และวิธีการที่วางไว้ในระดับต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงการ งาน กิจกรรม จัดสรรงบประมาณและกำหนดวิธีการดำเนินงานภายในโรงเรียน

3. การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม การสรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการเปรียบเทียบผลการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง รวมทั้งการนำผลจากการประเมินมาใช้ในพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป

2.3.4 บรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียนช่วยในการเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับนั้นเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะการพัฒนาใดๆ มิได้เกิดขึ้นจากกระบวนการนั้นๆ โดยตรงจะต้องเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศและเงื่อนไขที่สอดคล้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ที่อำนวยความสะดวกด้านปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นจะต้องคำนึงอยู่เสมอ

2.3.4.1 ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2005 : 221) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมซึ่งรวมทั้งบุคคล อาคารสถานที่และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์กรเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากอีกแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานในองค์กร

Stringer (2002 : 68) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่า คือ การรับรู้ที่เกิดจากการนึกคิดหรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานของบุคลากร

Hoy and Clover (1986 : 94) ให้ความหมายบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551 : 10) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กร หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จากการปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

อัลวี จารรงค์ (2551 : 18) กล่าวไว้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

จากความหมายบรรยากาศของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียน รวมถึงบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.3.4.2 องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างมาก นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน ดังนี้

Litwin and Stringer (อ้างใน ยุธดา อรรถนสาร. 2552 : 46-48) ได้เสนอแบบบรรยากาศองค์กรไว้ 3 แบบ ได้แก่ บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1. บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ (Power climate) เป็นการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่บุคคลในองค์กรต้องการมีอิทธิพลและต้องการควบคุมบุคคลอื่น ๆ โดยพยายามหาแนวทางวิธีการเพื่อสร้างอิทธิพลด้วยการใช้คำพูด ให้คำแนะนำ แสดงความคิดเห็นหรือชักชวนบุคคลอื่นเพื่อเอาชนะดังนั้นจึงเป็นบรรยากาศที่บุคคลในองค์กรพยายามสร้างตนเองเป็นผู้นำกลุ่มต่าง ๆ และเป็นบรรยากาศที่บุคคลในองค์กรไม่เห็นความสำคัญในด้านความอบอุ่น หรือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ ซึ่งเป็นบรรยากาศองค์กรแบบเผด็จการมาก บรรยากาศแบบนี้อาจจะเหมาะสมกับองค์กรที่ลำดับสายการบังคับบัญชามาก เช่น องค์กรทหารหรือองค์กรที่มีงานประจำทำตลอดเวลา เช่น องค์กรผลิตสินค้า นอกจากนี้อาจเกิดขึ้นในองค์กรการศึกษาหรือการแพทย์ได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการสร้างความรู้สึกรู้ในด้านความสำคัญของอำนาจและความอบอุ่นให้กับบุคคลซึ่งต้องการจะหลบหนี เช่น นักเสพติดต่าง ๆ หรือบุคคลที่ประสบกับความล้มเหลวตลอดเวลาจนยอมแพ้ต่อการทำงาน นอกจากนี้ Litwin ได้อธิบายว่าบรรยากาศแบบนี้เกิดขึ้นได้จาก 1) การเน้นโครงสร้างในรูปของกฎระเบียบและกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ 2) การให้บุคคลมีความรับผิดชอบ มีอำนาจและฐานตำแหน่งในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งหรือจัดความขัดแย้งและความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน 4) การยอมรับในมาตรฐานงานหรือแนวทางการทำงาน ดังนี้

1.1 โครงสร้างองค์กร (Task structure) องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านนี้เป็น การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความชัดเจนของการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ โครงสร้างการบริหารโรงเรียน กฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู บทบาทและหน้าที่ของครู มีการกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม และมีการวางแผนงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรับผิดชอบความเอาใจใส่ต่องานที่ทำจนสำเร็จและเชื่อถือได้ ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ เป็นความรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนโดยไม่ย่อท้อ มีความมั่นใจในตนเอง เป็นที่วางใจแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความสำนึกในหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ

1.3 ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการยอมรับความขัดแย้งอย่างไม่มีอคติและสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติ สามารถเผชิญหน้าในการแก้ปัญหาได้ มีความคิดเห็นที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และยอมรับฟังเหตุผลของครูเมื่อมีความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมถึงความขัดแย้งในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นความขัดแย้งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบด้านนี้เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และหน่วยงานมีการแข่งขันกันภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด การแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นกระบวนการที่สำคัญในความแตกต่าง และการผสมผสานในหน้าที่ขององค์กรเป็นของพนักงานที่มั่นใจว่าองค์กรสามารถทนการแสดงความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นได้ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปแล้วนำมาแก้ไขตกลงกันได้

1.4 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับมาตรฐานงานหรือแนวทางในการทำงานซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน และเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานที่ครูให้การยอมรับ เป็นหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระเบียบ ชัดเจนเพื่อเป็นหลักฐานให้เกิดความเข้าใจ เชื่อถือได้ในหลักการปฏิบัติทั้งผู้บริหารและครูเพื่อกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นและพัฒนาการปฏิบัติงาน โรงเรียนได้มีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูส่วนใหญ่เห็นว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่โรงเรียนกำหนด องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และองค์ประกอบของบรรยากาศอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จนี้ แต่อีกทางก็ยอมรับว่าเป็นบรรยากาศด้านความสัมพันธ์ เช่น ความอบอุ่น การเป็นมิตรการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การให้รางวัล และการยอมรับ แสดงว่าแต่ละคนมีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูง เพื่อตอบสนองมาตรฐานการปฏิบัติงานตามคำสั่ง จึงเป็นไปได้ว่าถ้าบรรยากาศเน้นด้านความต้องการมีอำนาจ มาตรฐานการปฏิบัติงานจะกระตุ้นแรงจูงใจ ความต้องการเพื่อมีอำนาจองค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกันได้

ดังนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศด้านการใช้อำนาจ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความชัดเจนของการกำหนดโครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ กฎระเบียบข้อบังคับ บทบาทและหน้าที่ให้ครูทุกคนได้เข้าใจภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

2. บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ (Affiliation climate) เป็นการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่บุคคลภายในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่น มีความรัก ผูกพันกับบุคคลอื่นอย่างแน่นแฟ้น มีการให้คำปรึกษาหารือหรือช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีมิตรภาพและมีการจัดตั้งสหภาพหรือกลุ่มต่าง ๆ นอกจากนี้บุคคลที่อยู่ภายในองค์กรแบบนี้ต้องการได้รับความสนใจและความเอาใจใส่ต่อความรู้สึก จึงเป็นบรรยากาศองค์กรแบบที่มีการสนับสนุนกันในทางอารมณ์ Litwin ได้อธิบายว่าบุคคลซึ่งอยู่ในองค์กรที่ให้บริการ ได้แก่ ครู พยาบาลและผู้ให้คำปรึกษาจะมีความต้องการบรรยากาศแบบนี้มาก และนอกจากบรรยากาศองค์กรแบบนี้จะช่วยให้บุคคลในองค์กรช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันแล้ว ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจบุคคลต่าง ๆ และช่วยสร้างสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคคลในองค์กรด้วย และเนื่องจากบุคคลในองค์กรอาจต้องการทำงานหนักเพื่อการยอมรับจากบุคคลอื่น จึงเป็นบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ซึ่งมีงานที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เช่น ศูนย์ให้คำปรึกษาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ โดยทั่วไปแล้วเป็นบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมกับองค์กรที่มีความซับซ้อนและมีขนาดใหญ่ที่ต้องอาศัยความสัมพันธ์ใกล้ชิด และการผสมผสานหน้าที่ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น องค์กรการศึกษาและการแพทย์อาจมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด ตลอดจนทักษะการทำงานต่าง ๆ นอกจากนี้ Litwin ยังได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์เกิดขึ้นได้จาก 1) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่อบอุ่นและใกล้ชิด 2) การส่งเสริมและสนับสนุนบุคคล 3) บุคคลในองค์กรมีอิสรภาพและลดโครงสร้างหรืออุปสรรคให้น้อยลงและ ดังนี้

2.1 ความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความอบอุ่นในองค์กร มิตรภาพที่ดีภายในองค์กร ความร่วมมือในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับการยอมรับจากคณะครูและผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึง และมีความรู้สึกที่ดีเป็นกันเองในโรงเรียนองค์ประกอบด้านนี้มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการของมนุษย์เป็นอย่างมาก จะเป็นการส่งเสริมให้บุคคลลดความกลัวที่จะล้มเหลวในงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานเกิดความเสียสละ เต็มใจทำงานมีส่วนร่วมในทีมงาน

2.2 การสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า และเมื่อกระทำผิดวินัยจะมีการพิจารณาดำเนินการลงโทษตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ เช่น การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์และเครื่องใช้ต่าง ๆ ในโรงเรียนที่มีความทันสมัยและพอเพียงสำหรับการทำงาน เป็นต้น

2.3 ความภาคภูมิใจต่อองค์กร (Identity) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของหรือการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติงานอยู่รู้สึกเป็นสมาชิก มีคุณค่าต่อทีมงาน อุทิศตนและให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และสุจริต โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวซึ่งคุณลักษณะของแต่ละบุคคลและเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญยิ่ง

ดังนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกอบอุ่น ผูกพันกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ครูและบุคลากร

ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3. บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล (Achievement climate) เป็นการรับรู้บรรยากาศที่บุคคลในองค์กรคิดสร้างสรรค์เพื่อจะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีอาชีพที่ก้าวหน้า แม้ว่าบุคคลในบรรยากาศด้านนี้ จะมีความพึงพอใจที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จก็ตาม แต่ก็ไม่ใช่จะคิดถึงแต่เพียงบรรลุเป้าหมายองค์กรเท่านั้น แต่ยังคงคิดถึงวิธีการที่จะทำให้สำเร็จคิดถึงอุปสรรคขัดขวาง ตลอดจนคิดถึงความรู้สึกต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วย บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผลนั้นนอกจากจะทำให้ลดระดับโครงสร้างและอุปสรรคในการทำงาน เช่น กฎ ระเบียบ กระบวนการและขั้นตอนการติดต่อสื่อสารแล้วยังมีการกำหนดและตั้งเป้าหมายที่แน่นอน จึงทำให้เหมาะกับสถานการณ์หรือองค์กรที่ต้องการให้บุคคลคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความต้องการต่อการเสี่ยงปฏิบัติงานในองค์กร เป็นบรรยากาศซึ่งเหมาะสมกับองค์กรที่กำลังเติบโต หรืออยู่ในสภาพการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง แต่อย่างไรก็ตามบุคคลในองค์กรซึ่งมีบรรยากาศด้านนี้จะต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ตลอดจนรับผิดชอบต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งพยายามใช้ความสามารถและความพยายามของตนเองในการทำงานให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล จึงเป็นบุคคลที่ไม่ชอบงานที่ต้องอาศัยบุคคลอื่นหรือเป็นงานที่ต้องรอโอกาส และถ้าหากเป็นงานประจำหรืองานง่าย ๆ ก็จะไม่ค่อยภูมิใจต่อความสำเร็จในการที่จะต้องใช้เวลาพิสูจน์ความสามารถของตนให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานนั้น นอกจากนี้บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผลต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รู้ถึงผลงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว กล่าวคือ ต้องการข้อมูลย้อนกลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในองค์กรการศึกษาต้องการที่จะรู้ถึงข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนนักเรียนเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอน Litwin (อ้างใน ยุรดา อรรถนสาร. 2552 : 46-48) อธิบายว่าบรรยากาศด้านนี้อาจสร้างให้เกิดขึ้นได้จาก 1) การมีความเสี่ยงและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน 2) ให้มีการยอมรับและให้รางวัลแก่ผลงานดีเด่น ดังนี้

3.1 ความเสี่ยงของงาน (Risk) เป็นการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลต่อความเสี่ยงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน พิจารณาถึงมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนก่อนการตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด และการมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลก่อนเสมอ รวมถึงการตัดสินใจที่อาศัยข้อมูลที่มีอยู่ ความเป็นไปได้หรือโอกาสที่จะเกิดขึ้นของเหตุการณ์ต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบของบรรยากาศองค์กรด้านนี้ เป็นการวัดความรู้สึกถึงการเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร การคำนวณรับความเสี่ยงในงานหรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงาน ซึ่งบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับการเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์กรที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของบุคคลได้ และเป็นการทำให้องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน

3.2 การให้รางวัล (Reward) การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ผลตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนชั้น การยกย่องชมเชย การยอมรับในงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานบกพร่องได้ปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป องค์กรประกอบด้านนี้จะจัดการรับรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษ ในสถานการณ์ของการ

ทำงานในองค์กร การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชอบมากกว่า ถ้าระบบการให้รางวัลเป็นรูปแบบที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจงซึ่งจะคำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักจะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคลทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลว แต่การให้รางวัลโดยใช้ในการปฏิบัติงานเป็นหลักอาจจะไปกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์เพราะผู้ที่มีความสัมพันธ์สูงกับบุคคลอื่น จะแสวงหาสิ่งที่จะนำไปสู่ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า และหากบรรยากาศแสดงถึงการยอมรับ แต่การให้รางวัลไม่มีความชัดเจนหรือขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติของผู้บริหาร ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะไม่สนใจในการยอมรับในเรื่องทั่วไป เช่น ในด้านความเป็นมิตร บรรยากาศการให้รางวัล ในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นจากบรรยากาศการยอมรับมากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ และการที่บุคคลได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจะเป็นบรรยากาศที่ดีกว่าบรรยากาศไม่ยอมรับหรือการลงโทษ

ดังนั้นสรุปได้ว่าบรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล คือ การรับรู้ของครูเกี่ยวกับการมอบหมายงานตามความรับผิดชอบส่วนบุคคล การวางแผนด้านความเสี่ยง การให้การยอมรับ ขวัญและกำลังใจ ค่ายกย่องชมเชยและรางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

2.3.5 การจัดการกระบวนการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตและแสดงว่าบุคคลผู้นั้นมีความเจริญก้าวหน้าการเรียนรู้จึงเป็นหัวใจของการศึกษา หน้าที่ของสถานศึกษาก็คือ “การจัดการกระบวนการเรียนรู้” อย่างได้ผลนั่นเอง (สุมน อมรวิวัฒน์. 2545 : 25)

2.3.5.1 ความหมายของกระบวนการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2544 : 16) ได้ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการที่มีระบบที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การคิดเป็นและทำเป็นอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

ทิตินา แคมมณีและคณะ (2550 : 1-3) ให้ความหมายของกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนของการเรียนรู้โดยใช้วิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติจริงให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ทุกวิชา
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้และผู้เรียนอาจได้เรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากความหมายของกระบวนการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม

2.3.5.2 องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้

องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของบุคคลนั้นเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จากการสอนของผู้อื่น บุคคลจะใช้กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่อาจได้มาจากความคิดหรือความชอบของตนเองหรือจากผู้สอนในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ การเรียนรู้เนื้อหาสาระใดด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับสาระนั้น ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี กล่าวคือเกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระนั้น ๆ อย่างกระจำและเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ได้บัญญัติแนวทางการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (learner centered) ของการเรียนรู้หรือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระบบใดต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรมและกระบวนการเรียนรู้ ดังสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตรา 24 ที่ได้บัญญัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่าให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. 2542 : 8)

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดและความแตกต่างของผู้เรียน
2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และประยุกต์ใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ในทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับพ่อแม่ ผู้ปกครองและชุมชนทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

แนวทางการพัฒนาหรือปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยทิตินา แคมมณี (2550 : 22) มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. การบูรณาการสาระ
2. ปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่ดีงาม
3. ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยเฉพาะนิสัยรักการอ่านและการใฝ่รู้
4. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

5. ฝึกให้ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์
6. ฝึกให้ผู้เรียนลงมือกระทำ ปฏิบัติจริง
7. ฝึกทักษะกระบวนการคิดให้แก่ผู้เรียน
8. ฝึกทักษะกระบวนการจัดการให้แก่ผู้เรียน
9. ฝึกให้ผู้เรียนใช้กระบวนการวิจัยในการเรียนรู้
10. ฝึกให้ผู้เรียนประยุกต์ใช้ความรู้
11. จัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการและสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
12. ประเมินผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลหลายด้าน
13. ประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อช่วยกันพัฒนาผู้เรียน
14. ช่วยสถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

ถ้าพิจารณามาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งถือเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเห็นว่ามีความสอดคล้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือ มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาซึ่งเป็นจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน กล่าวคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดี ได้ฝึกการคิด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่หลากหลายตามความต้องการ มีความสุขในการเรียนรู้ ครู คณาจารย์รู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เตรียมการสอนและใช้สื่อที่ผสมผสานความรู้สากลกับภูมิปัญญาไทย จัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดหา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาความคิดของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ สำหรับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

1. มีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (มาตรฐานที่ 14)
2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย (มาตรฐานที่ 15)
3. มีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (มาตรฐานที่ 16)
4. มีการสนับสนุนและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น (มาตรฐานที่ 17)
5. มีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการและองค์กรภาครัฐ และเอกชนเพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน (มาตรฐานที่ 18)

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงลักษณะ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2544 : 12) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะเป็นจริงได้เมื่อครูจัดการเรียนการสอนที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้หากครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพที่เป็นจริงและนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง จัดหาแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนสนใจติดตามศึกษามีบรรยากาศการเรียนที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ใช้วิธีการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน เหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการของผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้ลงมือทำจริงให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้และได้รับประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดองค์ประกอบความเป็นโรงเรียนคุณภาพตามกรอบแนวคิดในมิติองค์ประกอบเชิงระบบของ อารุง จันทวานิช (2547 : 7) พบว่า กระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยด้านกระบวนการที่ส่งผลต่อ

คุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ตามนัยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอกและแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว ดังนั้นสรุปได้ว่า การจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการจัดเนื้อหาสาระการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้โดยวิธีการที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1) การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย 3) การเน้นกระบวนการคิด และ 4) การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

1. การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

“ผู้เรียนสำคัญที่สุด” เป็นคำสำคัญซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นคำที่กระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้หันกลับมาทบทวน ตรวจสอบความคิด ความเชื่อและการปฏิบัติของตน พร้อมทั้งตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และพันธกิจใหม่ในการจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุน สร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนในให้มีคุณลักษณะตามความมุ่งหวังของสังคม (สุวัฒน์ เงินฉ่ำ, 2544 : ข) นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่าหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือการปฏิรูปการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้คือการปฏิรูปจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดมนุษย์หรือผู้เรียนเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด (ประเวศ วะสี, 2544 : 72) ดังที่ทีศนา แคมมณี (2548, 6-7) ให้ทัศนะว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมอย่างเต็มตัว (Active participation) ทั้งด้านร่างกาย ความคิด (สติปัญญา) ความรู้สึก (อารมณ์) และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (สังคม) ในกระบวนการเรียนรู้ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 79) ได้นิยามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นการกำหนดจุดหมาย สาระ กิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียนและการวัดผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของผู้เรียน ในขณะที่ Brandes and Ginnis (1992, 139 - 149) ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า การที่ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งแต่การวางแผน การจัดระบบระเบียบ การลงมือปฏิบัติและการประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ประการนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของบุคคล (Learning process) เป็นการเรียนรู้เชิงรุก ผู้เรียนหาความรู้ได้จากเอกสาร เพื่อน แหล่งความรู้ อาจารย์ และสิ่งแวดล้อมโดยมีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีหลักวิชาการรองรับ สร้างองค์ความรู้และประมวลความรู้โดยผู้สอนเป็นผู้แนะนำ ชี้แนะ ให้แหล่งข้อมูลร่วมกัน กำหนดการเรียนและการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 22-28) โดยคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ได้เสนอเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ว่า เป็นกระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสม เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย น่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช (2544 : 46) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดว่ามีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
2. ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้คิดเอง ได้ทำเองและได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
4. ผู้เรียนสามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้
5. ทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) (2553 : 86-87) กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนจึงควรมีบทบาท ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และออกแบบการจัดการเรียนรู้
2. จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้น ความรู้ ทักษะ กระบวนการ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด คุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
3. ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
4. จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
5. จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
6. จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
7. ประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ และนอกจากนี้แล้วควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาและพัฒนาการของผู้เรียน
8. นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้เพื่อสอนซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียนตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ
9. ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนจะบรรลุผลได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู การแสวงหาความรู้ การใช้หลักจิตวิทยา และที่สำคัญคือการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นไปด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : 29-31) กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ การให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย การเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดและการปฏิบัติจริง การประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและวิธีการหลากหลาย การนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงและทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 14 ที่กำหนดตัวบ่งชี้การจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ 7 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น
2. มีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
3. มีการส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความถนัดและความสามารถของผู้เรียน
4. มีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
5. มีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผลและการส่งต่อข้อมูลของผู้เรียน
6. มีระบบการนิเทศการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างสม่ำเสมอ
7. มีการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

สวัสดี โพธิวัฒน์ (2547 : 94) ที่ได้สรุปมโนทัศน์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการยึดผู้เรียนสำคัญว่า เป็นการดำเนินงานของทุกส่วนที่ยึดเอาผู้เรียนเป็นสำคัญจะเป็นจุดร่วมของปัจจัยทั้งหมดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้โดยตรง และได้กำหนดตัวบ่งชี้ สาระหลักเพื่อการวัดไว้ ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียนร่วมกับชุมชน
2. ครูทุกคนจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจและความถนัดของผู้เรียน
5. ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารแบบยึดโรงเรียนเป็นฐาน โดยมีนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก

6. คณะครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร
7. ดำเนินการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง

ดังนั้นสรุปได้ว่าการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง มีการจัดสภาพการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีการสร้างนิสัยแสวงหาความรู้ รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย

เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีเขavnปัญญาแต่ละด้านไม่เหมือนกัน ทฤษฎีทฤษฎีจึงกลายเป็นทฤษฎีที่กำลังมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อการจัดการศึกษาและการเรียนการสอนในปัจจุบัน กล่าวคือ การจัดการเรียนการสอนควรมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายที่สามารถส่งเสริมเขavnปัญญาหลาย ๆ ด้าน มิใช่มุ่งพัฒนาแต่เพียงเขavnปัญญาด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ดังเช่นในอดีตเรามักจะมีการเน้นพัฒนาการด้านภาษาและด้านคณิตศาสตร์หรือด้านการใช้เหตุผลเชิงตรรกะอันเป็นการพัฒนาสมองซีกซ้ายเป็นหลัก ทำให้ผู้เรียนไม่มีโอกาสพัฒนาเขavnปัญญาด้านอื่น ๆ เท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่มีเขavnปัญญาด้านอื่นสูงจะขาดโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนาในด้านที่ตนมีความสามารถหรือความถนัดเป็นพิเศษ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการของสติปัญญาหลาย ๆ

ด้านจะช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งช่วยส่งเสริมอัจฉริยภาพหรือความสามารถเฉพาะตนของผู้เรียนไปในตัวด้วย (ทิตนา แคมมณี. 2548 : 195)

ดังนั้นสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย เป็นการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความถนัดและความสนใจแก่ผู้เรียนด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ ด้านกีฬานันทนาการ วัฒนธรรมและประเพณีไทยและความเป็นประชาธิปไตย

3. การเน้นกระบวนการคิด

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งทางสมอง การกระทำและประสบการณ์ เกี่ยวข้องกับความจำ ความเข้าใจ การนึกคิด การรับรู้ การวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การเรียนรู้ในเรื่องใดสามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการกระทำที่มีกระบวนการทางความคิดมาเกี่ยวข้องพร้อมกับการปฏิบัติเพื่อเกิดข้อสรุปที่เป็นการเรียนรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำได้ (สุพัตรา ชาติบัญชาชัย. 2548 : 26-27) ดังนั้น การคิดจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการไม่ใช่เนื้อหา การสอนหรือพัฒนาการคิดจึงต้องเป็นการสอนกระบวนการหรือวิธีการ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาความสามารถในการคิดของผู้เรียนหลากหลายแนวทาง ได้แก่ (ทิตนา แคมมณี. 2548 : 201)

1. การส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมอง เช่น การได้รับสารอาหาร น้ำ การหายใจที่เหมาะสม การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอและการบริหารสมอง

2. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี โดยให้ผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดีและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิด

3. การใช้โปรแกรม หลักสูตร สื่อสำเร็จรูปที่พัฒนาขึ้นเพื่อฝึกทักษะการคิดเฉพาะทักษะโดยตรง

4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนโดยอาศัยทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการคิด เช่น ทฤษฎีพหุปัญญา ทฤษฎีการสร้างความรู้ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการคิด อาทิ หลักโยนิโสมนสิการ เป็นต้น

5. การสอนและฝึกทักษะการคิดโดยใช้การเรียนการสอน และกระบวนการต่าง ๆ ที่เน้นการพัฒนาการคิด เช่น กระบวนการเรียนการสอนความคิดสร้างสรรค์ การเรียนการสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการโดยสมน อมรวิวัฒน์ และการเรียนการสอนแบบ CIPPA โดย ทิตนา แคมมณี เป็นต้น

6. การบูรณาการการสอนและฝึกทักษะการคิดในการเรียนการสอนเนื้อหาสาระต่าง ๆ ที่ครูสอนอยู่แล้ว

7. การใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่ส่งเสริมและพัฒนาการคิด เช่น เทคนิคการใช้คำถาม เทคนิคการทำผังกราฟิกหรือเทคนิคการคิดหมวก 6 ใบ เป็นต้น

ดังนั้นสรุปได้ว่าการเน้นกระบวนการคิด เป็นการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นพัฒนาทักษะการคิด โดยผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิม ส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองของผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการจัดให้มีโครงการกิจกรรมส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน

4. การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

แนวคิดของทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการและมี

แรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน ซึ่งนักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ได้เสนอหลักการจัดการศึกษาไว้สอดคล้องกัน เช่น Maslow ให้ทัศนะว่าการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนอย่างเพียงพอ การให้อิสระภาพและเสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตามสภาพความเป็นจริง ในทำนองเดียวกันการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนให้อบอุ่น ปลอดภัย ไม่น่าหวาดกลัวและน่าไว้วางใจจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี สอดคล้องกับเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ เติมศักยภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีอาคารสถานที่เหมาะสม
 2. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
 3. มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
 4. มีห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด พื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียงและอยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
 5. มีการจัดและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
- สุนันท์ สุขสวัสดิ์ (2552 : 27) ได้เสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีความสนใจและแรงจูงใจในการเรียน ดังนี้
1. การสร้างความเป็นกันเองระหว่างครูและนักเรียน และระหว่างนักเรียนกับนักเรียน
 2. การยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงอารมณ์ดี
 3. ใช้คำพูดที่แสดงความเมตตาและไม่ใช้วาจาเยาะเย้ยถากถาง หรือใช้อำนาจข่มขู่ให้นักเรียนกลัว ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียนให้คำชมมากกว่าคำติ
 4. ให้ความรักความอบอุ่นนักเรียนทุกคนควรมีความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะเป็นที่รักของครูและเพื่อน ๆ ครูจะต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีโดยต้องพยายามรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล
 5. ให้ความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจโดยครูต้องเอาใจใส่ และสอนนักเรียนให้อยู่ด้วยกันอย่างราบรื่น ไม่ข่มเหงซึ่งกันและกัน
 6. ให้ความยุติธรรม การปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนด้วยใจเป็นกลางไม่มีอคติ ต้องพยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือแก่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม
 7. ให้ความไว้วางใจและยกย่องให้นักเรียนทำงานหรือกิจกรรมตามที่หมอบหมายโดยครูเป็นที่ปรึกษาให้นักเรียน ให้นักเรียนมีอิสระในการทำงาน เข้าใจตนเองรับผิดชอบตนเองและเรียนรู้อยู่ด้วยตนเอง
 8. มีความไวในการรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ ของนักเรียน
 9. มีการยอมรับนับถือคุณค่าในตัวนักเรียน
 10. ให้นักเรียนมีบทบาทในการสร้างความดี ให้นักเรียนที่เก่งช่วยสอนนักเรียนที่อ่อน
 11. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ซ้ำ ครูต้องพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ซ้ำ ๆ กันเพราะจะทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าเบื่อหน่าย
 12. ให้แรงเสริมหรือรางวัล

ดังนั้นสรุปได้ว่าการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการจัดสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ อาคารเรียนและห้องเรียนอยู่ในสภาพมั่นคง มีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการอย่างเพียงพอและใช้งานได้ มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการสอน ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีกฎระเบียบและข้อตกลงในชั้นเรียน ครูมีความเป็นกันเองกับผู้เรียนให้กำลังใจและยกย่องชมเชยผู้เรียนตามความเหมาะสม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ธงชัย นิลสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ (1) การจูงใจ (2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (3) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (4) การทำงานเป็นทีม (5) การเสียสละของบุคลากร (6) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (7) ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา (8) ระบบประกันคุณภาพ (9) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (10) วัฒนธรรมสถานศึกษา และ(11) การพัฒนาบุคลากร 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ในด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมสถานศึกษาและด้านการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (X10) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (X5) วัฒนธรรมสถานศึกษา (X8) และการจูงใจ (X11) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัช กรุดมณี (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ การรักษาสภาพองค์กรและความพึงพอใจต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนระดับบุคคล มีตัวแปร 2 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 38.10 ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานและ 2) การมุ่งเน้นผลงานในระดับกลุ่มมีตัวแปร 3 ตัว ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 58.50 ดังนี้ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ และ3) การสื่อสาร และในระดับองค์กรมีตัวแปร 4 ตัวที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้ร้อยละ 72.40 ดังนี้ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์กร 3) นโยบายและการปฏิบัติและ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี

อนุชา ก้อนพวง (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัว ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้จำนวน 33 ตัว รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ใน

เกณฑ์ดีโดยตัวแปรแฝงอื่นๆสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้ร้อยละ 93 โดยที่ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในขณะที่เดียวกัน แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการนำส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับพฤติกรรมการนำส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษาและบรรยากาศของสถานศึกษา ส่วนภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา ในขณะที่การสนับสนุนภายในสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันต่อพฤติกรรมการนำ และสภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความสำเร็จของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง หากแต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

สายสมร พุทธิไสย (2551: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยลักษณะองค์กรลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และการจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยลักษณะองค์กร ลักษณะสิ่งแวดล้อม ลักษณะบุคลากรและการจัดการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยรวมและองค์ประกอบทุกด้านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการจูงใจ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลองค์กรโดยรวมและองค์ประกอบแต่ละด้านของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กร ได้ร้อยละ 72.20 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.20 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ $\pm .158$ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรที่ควรได้รับการพัฒนามี 3 ด้าน คือ

ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการจูงใจและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนามีอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านลูกค้า

โสภณ ม่วงทอง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-Square = 828.25 , df = 428, p-value = 0.000 , Relative Chi-Square = 1.94 , ค่า GFI = 0.95 , ค่า AGFI = 0.91 , ค่า SRMR = 0.027 , ค่า RMSEA = 0.034 และค่า CFI = 1.00 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยความผูกพันของครู

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผล ได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมและปัจจัยระดับองค์กรตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัยที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร และการรับรองและนวัตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลทางลบแต่ละปัจจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำตามลำดับ

สุรียรัตน์ พัฒนเจริญ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี (Chi-Square=28.36 , df=24 , P-value=0.25 , RMR=0.00, RMSEA=0.01 , GFI=1.00 , AGFI=0.98) ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผลโดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำครูและบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88 ($R^2=0.88$)

งามตา ธานีวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจและด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับ

ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X1) ด้านแรงจูงใจ (X2) ด้านการสื่อสาร (X3) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.9 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร และผ่านความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 42 ผลการศึกษายืนยันได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สิรินารถ แววสง่า (บทคัดย่อ : 2556) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมได้แก่การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมสถานศึกษาโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู 3) การยืนยันความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากโดยมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อย ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คุณลักษณะความเป็นครูและภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและคุณลักษณะความเป็นครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง คุณลักษณะความเป็นครู และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน คุณลักษณะความเป็นครูและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และคุณลักษณะความเป็นครูมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยส่งผ่านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และคุณลักษณะความเป็นครู แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรีที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากรและด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ด้านทรัพยากร ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านนักเรียนและด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรุณา ภู่มะลิ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานและผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียนและการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย (X4) รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X3) ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา (X1) และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (X5) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัย

ด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบายส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

กัมธร ปุณวัฒน์กุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร การศึกษากับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงเรื่อง พบว่า ทั้งความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์และความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงปัจจัยพบว่าทั้งปัจจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง วิชาการและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($R=.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยพฤติกรรม การเป็นผู้นำทางวิชาการและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง ($R=.83$ และ $.86$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับปานกลาง($R=.63$ และ $.64$ ตามลำดับ)

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลากหลายปัจจัย ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่กล่าวถึงพฤติกรรมของ ผู้บริหาร กระบวนการบริหาร ครูผู้สอน บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Buzzi (1990 : 177) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของสถานศึกษากับ พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคตัตพบพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำ ทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาครูใหญ่ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ และการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิควิชาการจะได้ผลดีกว่า การสั่งการตามตำแหน่ง ผู้บริหารที่พยายามชี้แจงค่านิยมของโรงเรียนมีทักษะปฏิสัมพันธ์ ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูเข้าใจวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลด้านดีต่อครูและยังพบว่าการพัฒนาวิชาชีพให้ครู เป็น พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลด้านดีต่อครูทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และภาวะ ทางการเรียนการสอนของผู้บริหารมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมี บทบาทในการพัฒนาและสร้างมาตรฐานวิชาการ เอาใจใส่ต่อความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน

Devis (2010 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ ส่งผลต่อบรรยากาศในโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตเทศบาลชานเมืองทิศตะวันตกเฉียงเหนือของรัฐมิสซิสซิปปี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มี ผลกระทบน้อยต่อบรรยากาศของโรงเรียน

Alig-Mielcarek (2003 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ : ภาวะผู้ นำทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยสังเคราะห์ตัวแบบภาวะผู้นำ ทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985) , Murphy (1990) , Weber (1996) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนแต่ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยส่งผ่านบรรยากาศทางวิชาการ

Alig-Mielcarek and Hoy (2005 : บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีและที่ปรากฏเกี่ยวกับธรรมชาติความหมายและอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีข้อสรุปจากการวิจัยว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเพียงอย่างเดียวคงไม่สามารถช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงได้ความจริงแล้ว บทบาทนี้มีผลทางอ้อมที่ได้ผลตรงนั้นเกิดจากการมุ่งเน้นทางวิชาการของโรงเรียน รูปแบบและการวัดผลภาวะผู้นำทางวิชาการที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่สำคัญและช่วยให้นักวิจัยคนอื่น ๆ มีเครื่องมือที่เชื่อถือได้เป็นที่สงสัยกันว่าความเข้าใจเรื่องการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในบริบทของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้ดีกว่าที่มีบริบทเหมาะสม เพื่อการใช้ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการเพิ่มพูนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ถ้าหากว่าพวกเขาเหล่านั้นหันไปใส่ใจกับการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นทางวิชาการให้มาก สร้างเป้าหมายร่วมกันกับครู จัดให้มีการสะท้อนความคิดเห็นต่อครูเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน ฟังเสียงของครูและจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพิ่มความขลังที่ส่งสมกันมาให้กับโรงเรียนและส่งเสริมความร่วมมือและความไว้นื้อเชื่อใจระหว่างครูผู้ปกครองและนักเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการไม่ใช่กระสุนมหัศจรรย์ แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งของหลักการของผู้บริหารโรงเรียนที่จะใช้พัฒนาบริบทของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จได้ถึงเวลาที่จะต้องเคลื่อนไปให้มากกว่า คำว่าภาวะผู้นำไปสู่การทำงานหนักเพื่อเข้าใจธรรมชาติที่ซับซ้อนในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียน ในท้ายที่สุดเราก็ต้องหาสมบัติมีค่าของโรงเรียนต่อไป สมบัติมีค่าอย่างเช่น การเน้นทางวิชาการซึ่งผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงเพื่อเอาชนะความล้มเหลวที่เป็นลับของสถานนะต่ำทางเศรษฐกิจและสังคม

Lunenberg and Ornstein (2004 : 318) ได้ศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำนวน 149 โรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซตส์โดยคัดเลือกจากโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่าร้อยละ 75 ของผู้บริหารอธิบายว่าตนเองเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง กล่าวคือเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนและมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่อย่างสม่ำเสมอ

Creemers and Scheerens (อ้างใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551 : 73) ได้วิเคราะห์ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ข้อสรุปว่าปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง การเรียนการสอนที่เน้นทักษะพื้นฐาน บรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัยและมีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ

Chrispeels (อ้างใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551 : 74) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษานับจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน หลักสูตรและการสอน ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำและต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

สรุปได้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในต่างประเทศ พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะเกิดขึ้นได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำ การวิจัย และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบว่ามี การวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยจึงมี ความต้องการที่จะศึกษาเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการงานวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 52 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหาร 249 คน ครู 6,151 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6,400 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power3 (ฟูลพงศ์ สุขสว่าง. 2556 : 16) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนามาจากพื้นฐานของ Power analysis โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (Power test) ที่ระดับ .95 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (α error prob) เท่ากับ .05 และกำหนดขนาดส่งผล (Effect size) อยู่ในช่วงปานกลางเท่ากับ 0.3 ค่าองศาอิสระของโมเดลอิสระ (Degree of freedom for independence model) เท่ากับ 15 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 310 คน เพื่อป้องกันการขาดหายไปของกลุ่มตัวอย่างจึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 60 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 500 คน และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 4 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ โดยแต่ละขนาดกำหนดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 50 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนขนาดโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
ขนาดเล็ก	2	5	71	1	2	5
ขนาดกลาง	6	25	411	3	8	27
ขนาดใหญ่	21	104	2,080	11	39	138
ขนาดใหญ่พิเศษ	23	115	3,589	12	41	230
รวม	52	249	6,151	27	100	400

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มผู้บริหารและครูจากทุกโรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สายงานในการบริหารและครูเป็นเกณฑ์

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูแต่ละโรงเรียนโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 96 ข้อ โดยแบ่งเป็น

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับและผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 19 ข้อ

2. ปัจจัยด้านความเป็นครู ประกอบด้วย ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ของครู การให้คำปรึกษาและการจัดการชั้นเรียน จำนวน 19 ข้อ

3. ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ และการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ จำนวน 12 ข้อ

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศการใช้อำนาจ บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล จำนวน 20 ข้อ

5. ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย การเน้นกระบวนการคิดและการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จำนวน 26 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยจำแนกประสิทธิผลของโรงเรียน แบ่งออกเป็น

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยพิจารณาจากส่วนต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบ การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จำนวน 5 สาระวิชา คือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษาและภาษาอังกฤษ จำนวน 6 ปีการศึกษา ประกอบด้วยปีการศึกษา 2554 , 2555 , 2556 , 2557 , 2558 และ 2559 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน		เกณฑ์การให้คะแนน
5	หมายถึง	ส่วนต่างของค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 5
4	หมายถึง	ส่วนต่างของค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 2.5 แต่ไม่น้อยกว่า 5
3	หมายถึง	ส่วนต่างของค่าคะแนนมากกว่าหรือเท่ากับ 0 แต่ไม่น้อยกว่า 2.5
2	หมายถึง	ส่วนต่างของค่าคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ -2.5 แต่ไม่น้อยกว่า 0
1	หมายถึง	ส่วนต่างของค่าคะแนนน้อยกว่าหรือเท่ากับ -5

2. ด้านความพึงพอใจในงานของครู ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน		ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ สร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์แล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับความชัดเจนของข้อความคำถาม และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of Congruency) และเลือกข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อความที่มีค่า 0.50 นำมาทำการปรับปรุง

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีรายนาม ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.ทิววัฒน์ มณีโชติ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 2. ผศ.ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 3. ผศ.ดร.สุเมธ งามกนก | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.วิสิทธิ์ ใจเถิง | ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย |
| 5. นางวิรัตน์ ขวัญยืน | ศึกษานิเทศน์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 |

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อโดยใช้สูตร (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 204)

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

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	คะแนนรายข้อระหว่างข้อความคำถามกับนิยามศัพท์
Σ	แทน	ผลรวม
N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อของข้อความคำถาม ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อความคำถาม พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 204)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อในแบบทดสอบ
Σ	แทน	ผลรวม
S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_x^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

เมื่อนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ	มีค่าเท่ากับ	.95
2) ปัจจัยความเป็นครู	มีค่าเท่ากับ	.91
3) ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์	มีค่าเท่ากับ	.91
4) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน	มีค่าเท่ากับ	.95
5) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	มีค่าเท่ากับ	.95
6) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน	มีค่าเท่ากับ	.92

รวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกขอเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และส่งต่อไปถึงครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยทุกโรงเรียนทั้งทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง

3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 482 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.4 โดยขนาดกลุ่ม ตัวอย่างมีความเหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำ แบบสอบถามมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเครื่องมือในแต่ละตอนโดยคัดเลือกข้อมูลที่มีความ สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์

5. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. การหาค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้
 - 2.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 157-158)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูลนั้น
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

- 2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 160)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X - \mu)^2}{N}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\sum	แทน	ผลรวม
	X	แทน	คะแนนในแต่ละตัวในชุดข้อมูล
	μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลและระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้คือค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ที่ได้จากการวิเคราะห์แบบสอบถามไปเปรียบเทียบกันเกณฑ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การแปลความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ใช้เกณฑ์ในการแปลผลข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับประสิทธิผล
4.51 – 5.00	หมายถึง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย
-----------	--------------------------------

4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรตามและทดสอบนัยสำคัญด้วยค่าที (t-test) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550 : 312)

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
	n	แทน	จำนวนครุในกลุ่มตัวอย่าง

และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์ ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตร t-test (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2550 : 315) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}; df = N - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าแจกแจงแบบที
	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of freedom)

5. การประมาณค่าพารามิเตอร์ โดยใช้วิธีโลคัลลีฮูด (Maximum Likelihood : ML) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 49)

$$F = \text{Log}|F| + \text{tr}(s \Sigma^{-1}) - \text{Log}|S| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

Σ	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากการประมาณค่าพารามิเตอร์
k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมด
Tr	แทน	ผลรวมของสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์

6. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามภาวะสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม พิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืน โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

6.1 ค่าไค-สแควร์(Chi-square = X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งหมายถึงโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 56)

$$X^2 = (n-1)F[s, \Sigma(\theta)]; df = [k(k+1)/2] - t$$

เมื่อ	df	แทน	ระดับความอิสระ (Degree of freedom)
	X^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลพารามิเตอร์ θ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ในโมเดล LISREL
	t	แทน	จำนวนพารามิเตอร์อิสระ

6.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index : GFI) เพื่อเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดลสองโมเดล โดยนำค่าสถิติไค-สแควร์มาพิจารณาเปรียบเทียบกับองศาอิสระ ถ้าไค-สแควร์สูงควรปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ เกณฑ์การพิจารณาควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 56)

$$GFI = 1 - \{F[s, \Sigma(\theta)] / F[s, \Sigma(0)]\}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	$F[s, \Sigma(\theta)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	$F[s, \Sigma(0)]$	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

6.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นดัชนีที่นำ GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงชั้นความเป็นอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 ขึ้นไปเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI จะได้ค่าดัชนี AGFI ดังสูตรต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 56)

$$AGFI = 1 - \{(1/2d)k(k+1)\}(1 - GFI)$$

เมื่อ	$AGFI$	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
	d	แทน	ชั้นของความอิสระ
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

ดัชนี GFI และ $AGFI$ จะมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI และ $AGFI$ มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.4 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean of Approximation Residual : SRMR) ดังสูตรต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย: 2542 : 56)

$$RMSEA = \sqrt{F_t / df_t}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
	df	แทน	ระดับความอิสระ (Degree of freedom)

6.5 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 และดัชนี CFI ที่มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Bentler and Bonett อ้างใน ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543 : 30) โดยใช้สูตร

$$CFI = 1 - \left(\frac{X^2_{mod\ el} - df_{mod\ el}}{X^2_{null} - df_{null}} \right)$$

เมื่อ	X^2_{null}	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลว่าง
	$X^2_{mod\ el}$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
	$df_{mod\ el}$	แทน	องศาอิสระของโมเดลตามภาวะสันนิษฐาน
	df_{null}	แทน	องศาอิสระของโมเดลว่าง

6.6 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean of Approximation Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรจะมีค่าต่ำกว่า 0.05 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. 2549 : 213)

6.7 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation Residual : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดยถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Good Fit) ถ้าอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 แสดงว่า

พอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง 0.08 – 1.00 แสดงว่าไม่ค้อยดี (Mediocre) และถ้ามากกว่า 1.00 แสดงว่าไม่ดีเลย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. 2549 : 208) โดยใช้สูตร

$$RMSEA = \sqrt{\frac{FO}{d}}$$

เมื่อ RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ
FO	แทน	$Max\{F - (d n,0)\}$
F	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
d	แทน	ชั้นของความอิสระ
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อ 6.1- 6.7 สามารถสรุปได้ว่าค่าทดสอบสถิติที่สอดคล้องกับโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square : X^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df)	< 2.00
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	> .90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	> .90
ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (CFI)	1
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SRMR)	$\leq .05$
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA)	$\leq .05$

6.8 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ Bartlett's Test และค่าดัชนี Kaiser – Mayer - Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) จำแนกตามโมเดลย่อย คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปรากฏผลดังตารางที่ 3.3 -3.8

ตารางที่ 3.3 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measurers of Sampling Adequacy (MSA)
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.50	.62	0.72
ความพึงพอใจในงานของครู	395.70	.00	0.82

จากตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 4.50 และ 395.70 ตามลำดับ ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า.05 ($p < .05$) และ .01 ($p < .01$) ตามลำดับ ส่วนค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.72 และ 0.82 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ(Factor Analysis) ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim and Muclle ได้เสนอว่าถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ดีมาก และมีค่าน้อยกว่า 0.50 ใช้ไม่ได้ (Kim and Muclle. อ้างในสมเกียรติ ทานอก. 2539 : 58)

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์	216.42	.00	0.62
การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ	257.16	.00	0.74
การนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ	274.37	.00	0.72
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	373.34	.00	0.73

จากตารางที่ 3.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 216.42 , 257.16 , 274.37 และ 373.34 ตามลำดับ ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.62 , 0.74 , 0.72 และ 0.73 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ(Factor Analysis) ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim and Muclle ได้เสนอว่าถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ดีมาก และมีค่าน้อยกว่า 0.50 ใช้ไม่ได้ (Kim and Muclle. อ้างใน สมเกียรติ ทานอก. 2539 : 58)

ตารางที่ 3.5 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยความเป็นครู

ความเป็นครู	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
ความกระตือรือร้นของครู	208.29	.00	0.68
ความรอบรู้ของครู	128.68	.00	0.63
การให้คำปรึกษา	96.32	.00	0.62
การจัดการชั้นเรียน	371.33	.00	0.74

จากตารางที่ 3.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 208.29, 128.68, 96.32 และ 371.33 ตามลำดับ ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.68, 0.63, 0.62 และ 0.74 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้น แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim and Mucle ได้เสนอว่าถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ดีมาก และมีค่าน้อยกว่า 0.50 ใช้ไม่ได้ (Kim and Mucle. อ้างใน สมเกียรติ ทานอก. 2539 : 58)

ตารางที่ 3.6 แสดงค่าสถิติ Bartlett's Test และค่าดัชนี Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) ของโมเดลย่อยการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์	Bartlett's Test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA)
การสร้างกลยุทธ์	285.24	.00	0.73
การปฏิบัติตามกลยุทธ์	218.82	.00	0.64
การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์	217.07	.00	0.67

จากตารางที่ 3.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ที่ระดับ .01 โดยค่า Bartlett's Test test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 285.24, 218.82 และ 217.07 ตามลำดับ ซึ่งมีความน่าจะเป็นน้อยกว่า .01 ($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Mayer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.73, 0.64 และ 0.67 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ ซึ่งเป็นไปตาม

($p < .01$) ส่วนค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measures of Sampling Adequacy (MSA) มีค่าเท่ากับ 0.86 , 0.82 , 0.82 และ 0.83 ตามลำดับ โดยทุกค่ามีค่ามากกว่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่าตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ(Factor Analysis) ได้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอ Kim and Mucle ได้เสนอว่า ถ้ามีค่ามากกว่า 0.80 ดีมาก และมีค่าน้อยกว่า 0.50 ใช้ไม่ได้ (Kim and Mucle. อังโน สมเกียรติ ทานอก. 2539 : 58)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล ปัจจัยและขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยศึกษาผ่านตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ จำนวน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ปัจจัยด้านความเป็นครู 3) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน และ 5) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลและระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งเป็น

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
X^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
df	แทน	องศาอิสระ
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)
CFI	แทน	ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Goodness of fit index)
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjust goodness of fit index)
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean of Approximation Residual)

RMSEA แทน ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root mean square error of approximation)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

- F แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 a แทน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ
 b แทน ปัจจัยความเป็นครู
 c แทน ปัจจัยการบริหารเชิงกลยุทธ์
 d แทน ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน
 e แทน ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

4.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
เพศ			
ชาย	223	46.27	2
หญิง	259	53.73	1
รวม	482	100.00	
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	139	28.84	2
30 - 40 ปี	189	39.21	1
มากกว่า 40 - 50 ปี	83	17.22	3
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	71	14.73	4
รวม	482	100.00	
อายุราชการ			
ต่ำกว่า 10 ปี	180	37.34	1
10 - 20 ปี	169	35.06	2
มากกว่า 20 - 30 ปี	74	15.36	3
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	59	12.24	4
รวม	482	100.00	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	ลำดับ
ตำแหน่ง			
ผู้อำนวยการโรงเรียน	16	3.32	6
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	65	13.49	4
ครูเชี่ยวชาญ(คศ.4)	4	0.83	8
ครูชำนาญการพิเศษ(คศ.3)	56	11.62	5
ครูชำนาญการ(คศ.2)	114	23.65	2
ครู (คศ.1)	141	29.25	1
ครูผู้ช่วย	71	14.73	3
พนักงานราชการ	3	0.62	9
ครูอัตราจ้าง	12	2.49	7
รวม	482	100.00	
ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน			
- ต่ำกว่า 5 ปี	198	41.08	1
5 - 10 ปี	177	36.72	2
มากกว่า 10 - 15 ปี	63	13.07	3
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	44	9.13	4
รวม	482	100.00	
วุฒิการศึกษาสูงสุด			
ปริญญาตรี	287	59.54	1
ปริญญาโท	190	39.42	2
ปริญญาเอก	5	1.04	3
รวม	482	100.00	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 259 คน และเพศชาย จำนวน 259 คิดเป็นร้อยละ 53.73 และ 46.27

เมื่อพิจารณาอายุพบว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี จำนวน 189 คน รองลงมาอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 139 คน อายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 83 คน และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39.21, 28.84, 17.22 และ 14.73

เมื่อพิจารณาอายุราชการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 180 คน รองลงมาคือ 10-20 ปี จำนวน 169 คน มากกว่า 20-30 ปี จำนวน 74 คน และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 37.34, 35.06, 15.35 และ 12.24

เมื่อพิจารณาตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู (คศ.1) จำนวน 141 คน รองลงมาเป็นครูชำนาญการ (คศ.2) จำนวน 114 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 71 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 65 คน ครูชำนาญการพิเศษ(คศ.3) จำนวน 56 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน

16 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 12 คน ครูเชี่ยวชาญ (คศ.4) จำนวน 4 คน และพนักงานราชการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 29.25, 23.65, 14.73, 13.49, 11.62, 3.32, 2.49, 0.83 และ 0.62

เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 198 คน 5-10 ปี จำนวน 177 คน มากกว่า 10-15 ปี จำนวน 63 คน และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.08 , 36.72 , 13.07 และ 9.13

และเมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิปริญญาตรี จำนวน 287 คน รองลงมาปริญญาโท จำนวน 190 คน และปริญญาเอกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 59.54, 39.42 และ 1.04

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.2 - 4.4

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิผล	ลำดับ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	3.04	0.33	ปานกลาง	2
ความพึงพอใจในงานของครู	4.20	0.37	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.62	0.25	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.37) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.33)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	ลำดับ
1. วิชาวิทยาศาสตร์	3.60	1.67	มาก	2
2. วิชาคณิตศาสตร์	3.80	1.30	มาก	1
3. วิชาภาษาไทย	2.20	1.30	ปานกลาง	5
4. วิชาสังคมศึกษา	2.80	1.10	ปานกลาง	3
5. วิชาภาษาอังกฤษ	2.80	0.84	ปานกลาง	4
รวม	3.04	0.33	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.30) วิชาวิทยาศาสตร์ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.67) วิชาสังคมศึกษา ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 1.10) วิชาภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 2.80$, S.D. = 0.84) และวิชาภาษาไทย ($\bar{X} = 2.20$, S.D. = 1.30)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความพึงพอใจในงานของครู

ประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในงานของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ ประสิทธิผล	ลำดับ
1. มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	4.11	0.68	มาก	8
2. มีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จของโรงเรียน	4.32	0.61	มาก	1
3. ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ	4.22	0.68	มาก	4
4. การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.31	0.63	มาก	2
5. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.71	มาก	7
6. ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหาร	4.15	0.65	มาก	6
7. ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.07	0.68	มาก	9
8. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู	4.20	0.64	มาก	5
9. เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้	4.25	0.64	มาก	3
รวม	4.20	0.37	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความพึงพอใจในงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ การทำงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) และลำดับสามคือเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.68)

4.2.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.5 - 4.10

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.14	0.36	มาก	3
ความเป็นครู	4.22	0.32	มาก	1
การบริหารเชิงกลยุทธ์	4.13	0.43	มาก	4
บรรยากาศของโรงเรียน	4.09	0.33	มาก	5
การจัดกระบวนการเรียนรู้	4.18	0.39	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.15	0.27	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความเป็นครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.32) รองลงมาคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39) และลำดับสามคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.36) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บรรยากาศของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.33)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกรายด้านและรายชื่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์				
1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.17	0.68	มาก	2
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.15	0.68	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน	4.31	0.65	มาก	1
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	0.65	มาก	4
รวม	4.14	0.45	มาก	
ด้านการเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ				
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู	4.19	0.67	มาก	2
2. ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครู	4.25	0.67	มาก	1
3. ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรม/โครงการการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.73	มาก	4
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.77	มาก	3
รวม	4.18	0.46	มาก	
ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ				
1. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการนิเทศการสอน	4.10	0.78	มาก	1
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการดำเนินการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.76	มาก	2
3. ผู้บริหารกำกับติดตามการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.04	0.77	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน	4.00	0.79	มาก	5
5. ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.06	0.71	มาก	3
รวม	4.06	0.50	มาก	

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารวิชาการ	4.31	0.65	มาก	1
2. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารวิชาการอย่างชัดเจน	4.19	0.66	มาก	4
3. ผู้บริหารกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	4.20	0.71	มาก	3
4. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้	4.20	0.65	มาก	2
5. ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	4.02	0.74	มาก	5
รวม	4.19	0.44	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.14	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ การเสริมสร้างและพัฒนานาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) และลำดับสามคือการสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.50)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) และลำดับสามคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.65)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการเสริมสร้างและพัฒนานาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครู ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนานาวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) และลำดับสามคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรม/โครงการพัฒนานาวิชาชีพครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการดำเนินการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการนิเทศการสอน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.78) และลำดับสามคือ ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.79)

และค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.65) และลำดับสามคือ ผู้บริหารกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านความเป็นครูจำแนกรายด้านและรายข้อ

ความเป็นครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความกระตือรือร้นของครู				
1. ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ	4.40	0.63	มาก	1
2. ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.30	0.63	มาก	2
3. ครูรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.72	มาก	3
4. ครูมีความตื่นตัว ฉับไว กระฉับกระเฉงต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย	4.02	0.63	มาก	4
รวม	4.22	0.44	มาก	
ด้านความรู้ของครู				
1. ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับสาระวิชาที่สอน	4.25	0.63	มาก	1
2. ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้	4.24	0.65	มาก	2
3. ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล	4.17	0.66	มาก	3
4. ครูมีความเชี่ยวชาญในการสอน	4.13	0.72	มาก	4
รวม	4.20	0.43	มาก	
ด้านการให้คำปรึกษา				
1. ครูสามารถให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาทั้งในการเรียนและเรื่องส่วนตัวแก่นักเรียน	4.04	0.65	มาก	4
2. ครูสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการปรับตัวอยู่ในสังคม	4.26	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความเป็นครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
3. ครูสามารถแนะนำวิธีการแสวงหาความรู้แก่ผู้เรียน	4.12	0.64	มาก	3
4. ครูสามารถแนะนำการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน	4.26	0.68	มาก	2
รวม	4.17	0.41	มาก	
ด้านการจัดการชั้นเรียน				
1. ครูจัดสภาพห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ	4.32	0.59	มาก	3
2. ครูมีการกำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน	4.34	0.68	มาก	1
3. ครูสามารถแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน	4.21	0.68	มาก	5
4. ครูสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน	4.21	0.64	มาก	4
5. ครูมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.32	0.65	มาก	2
รวม	4.28	0.44	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.22	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้นของครู ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) และลำดับสามคือ ความรอบรู้ของครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความเป็นครูด้านความกระตือรือร้นของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) และลำดับสามคือ ครูรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีความตื่นตัวฉับไว กระฉับกระเฉงต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.63)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความเป็นครูด้านความรอบรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับสาระวิชาที่สอน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.65) และลำดับสามคือ ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีความเชี่ยวชาญในการสอน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.72)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความเป็นครูด้านการให้คำปรึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการปรับตัวอยู่ในสังคม ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ครูสามารถ

แนะนำการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) และลำดับสามคือ ครูสามารถแนะนำวิธีการแสวงหาความรู้แก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสามารถให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาทั้งในการเรียนและเรื่องส่วนตัวแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.65)

และค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความเป็นครูด้านการจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีการกำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ครูจัดสภาพห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) และลำดับสามคือ ครูมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูสามารถแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์จำแนกรายด้านและรายข้อ

การบริหารเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการสร้างกลยุทธ์				
1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค(SWOT) ของโรงเรียน	4.11	0.72	มาก	2
2. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและเป้าหมายภาพรวมของโรงเรียน	4.11	0.73	มาก	3
3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.01	0.67	มาก	4
4. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม	4.14	0.75	มาก	1
รวม	4.09	0.51	มาก	
ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์				
1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดโครงการ งาน และกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.03	0.66	มาก	3
2. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ งานและกิจกรรมตามกลยุทธ์	4.18	0.71	มาก	2
3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิธีดำเนินการตามโครงการ งานและกิจกรรมที่กำหนด	4.29	0.71	มาก	1
รวม	4.17	0.54	มาก	
ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์				
1. ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดในแผนของโรงเรียน	4.15	0.68	มาก	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การบริหารเชิงกลยุทธ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
2. ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน โครงการกิจกรรม	4.13	0.64	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ	4.30	0.69	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการประเมินตาม แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ได้จากการปฏิบัติจริง กับผลที่คาดหวัง	4.01	0.74	มาก	5
5. ผู้บริหารนำผลจากการประเมินมาใช้ในพัฒนาการ ดำเนินงานของโรงเรียน	4.08	0.66	มาก	4
รวม	4.13	0.42	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.13	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) และลำดับสามคือ การสร้างกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.51)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรม ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.72) และลำดับสามคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและเป้าหมายภาพรวมของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.67)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิธีดำเนินการตามโครงการ งานและกิจกรรมที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินโครงการ งานและกิจกรรมตามกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71) และลำดับสามคือ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดโครงการ งานและกิจกรรมที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.66)

และค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้านการประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตาม

แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดในแผนของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.68) และลำดับสามคือ ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน โครงการกิจกรรม ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการประเมินตามแผนงาน โครงการกิจกรรมที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนจำแนกรายด้านและรายชื่อ

บรรยากาศของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ				
1. โรงเรียนกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายและแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.00	0.70	มาก	5
2. โรงเรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูอย่างชัดเจน	3.97	0.72	มาก	6
3. ผู้บริหารชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงโครงสร้างกฎระเบียบและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.18	0.67	มาก	1
4. ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน	4.04	0.66	มาก	3
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.02	0.76	มาก	4
6. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.05	0.70	มาก	2
รวม	4.04	0.42	มาก	
บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์				
1. ครูและบุคลากรรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ทำงานกับผู้อื่น	4.03	0.72	มาก	5
2. ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน	4.07	0.68	มาก	4
3. ผู้บริหารให้การดูแลและช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง	4.15	0.66	มาก	2
4. ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน	4.18	0.63	มาก	1
5. ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน	4.14	0.64	มาก	3
รวม	4.11	0.40	มาก	
ด้านบรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล				
1. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรับผิดชอบส่วนบุคคล	4.08	0.70	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการวางแผนด้านความเสี่ยง	4.19	0.67	มาก	2
3. ผู้บริหารให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	4.22	0.67	มาก	1

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

บรรยากาศของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
4. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.15	0.64	มาก	3
5. ผู้บริหารให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูและบุคลากรที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่น	3.90	0.73	มาก	5
รวม	4.11	0.43	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.09	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.333) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.43) และลำดับสามคือ บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.42)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนบรรยากาศด้านการใช้อำนาจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงโครงสร้างกฎ ระเบียบและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) และลำดับสามคือ ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนบรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) และลำดับสามคือ ผู้บริหารให้การดูแลและช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูและบุคลากรรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ทำงานกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.72)

และค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนบรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการวางแผนด้านความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) และลำดับสามคือ ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้จำแนกรายด้านและรายชื่อ

การจัดการกระบวนการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1. การจัดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.07	0.68	มาก	6
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.21	0.76	มาก	2
3. การจัดการเรียนรู้นั้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.06	0.80	มาก	7
4. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยความสุข	4.08	0.70	มาก	5
5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ	4.20	0.68	มาก	3
6. การจัดการเรียนรู้เสริมสร้างนิสัยการแสวงหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน	4.16	0.66	มาก	4
7. การจัดการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามแก่ผู้เรียน	4.24	0.68	มาก	1
รวม	4.15	0.48	มาก	
ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย				
1. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปะแก่ผู้เรียน	4.29	0.63	มาก	2
2. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดนตรี/นาฏศิลป์แก่ผู้เรียน	4.22	0.67	มาก	4
3. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านกีฬา/นันทนาการแก่ผู้เรียน	4.22	0.68	มาก	5
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและประเพณีไทยแก่ผู้เรียน	4.30	0.64	มาก	1
5. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน	4.26	0.66	มาก	3
รวม	4.26	0.48	มาก	
ด้านการเน้นกระบวนการคิด				
1. มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิด	4.23	0.66	มาก	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การจัดการกระบวนการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
2. มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่อง จากความคิดเดิม	4.08	0.70	มาก	4
3. มีการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมอง ของผู้เรียน	4.08	0.72	มาก	5
4. มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ	4.20	0.73	มาก	2
5. มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ ผู้เรียน	4.10	0.64	มาก	3
รวม	4.14	0.50	มาก	
ด้านการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้				
1. สภาพแวดล้อมในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้	4.24	0.67	มาก	2
2. อาคารเรียนและห้องเรียนอยู่ในสภาพมั่นคงและ ปลอดภัย	4.13	0.61	มาก	6
3. ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีเพียงพอและใช้การ ได้	4.17	0.62	มาก	5
4. มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการเรียน การสอนอย่างเพียงพอ	4.03	0.71	มาก	9
5. ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.19	0.69	มาก	4
6. ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.10	0.68	มาก	7
7. มีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในชั้นเรียน	4.35	0.62	มาก	1
8. ครูมีความเป็นกันเองกับผู้เรียน	4.24	0.69	มาก	3
9. ครูให้ความสนใจและยกย่องชมเชยผู้เรียนตามความ เหมาะสม	4.08	0.72	มาก	8
รวม	4.17	0.40	มาก	
รวมเฉลี่ย	4.18	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) และลำดับสามคือ การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเน้นกระบวนการคิด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.50)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การจัดการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน

เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) และลำดับสามคือ การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและประเพณีไทยแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปะแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) และลำดับสามคือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านกีฬา/นันทนาการแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.68)

ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเน้นกระบวนการคิดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.73) และลำดับสามคือ มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.72)

และค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ มีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67) และลำดับสามคือ ครูมีความเป็นกันเองกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.71)

4.2 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัย	a	b	c	d	e	f
ภาวะผู้นำทางวิชาการ(a)	1.00					
ความเป็นครู(b)	.611**	1.00				
การบริหารเชิงกลยุทธ์(c)	.448**	.491**	1.00			
บรรยากาศของโรงเรียน(d)	.534**	.521**	.336**	1.00		
การจัดกระบวนการเรียนรู้(e)	.284**	.339**	.297**	.528**	1.00	
ประสิทธิผลของโรงเรียน(f)	.230**	.184**	.160**	.401**	.441**	1.00

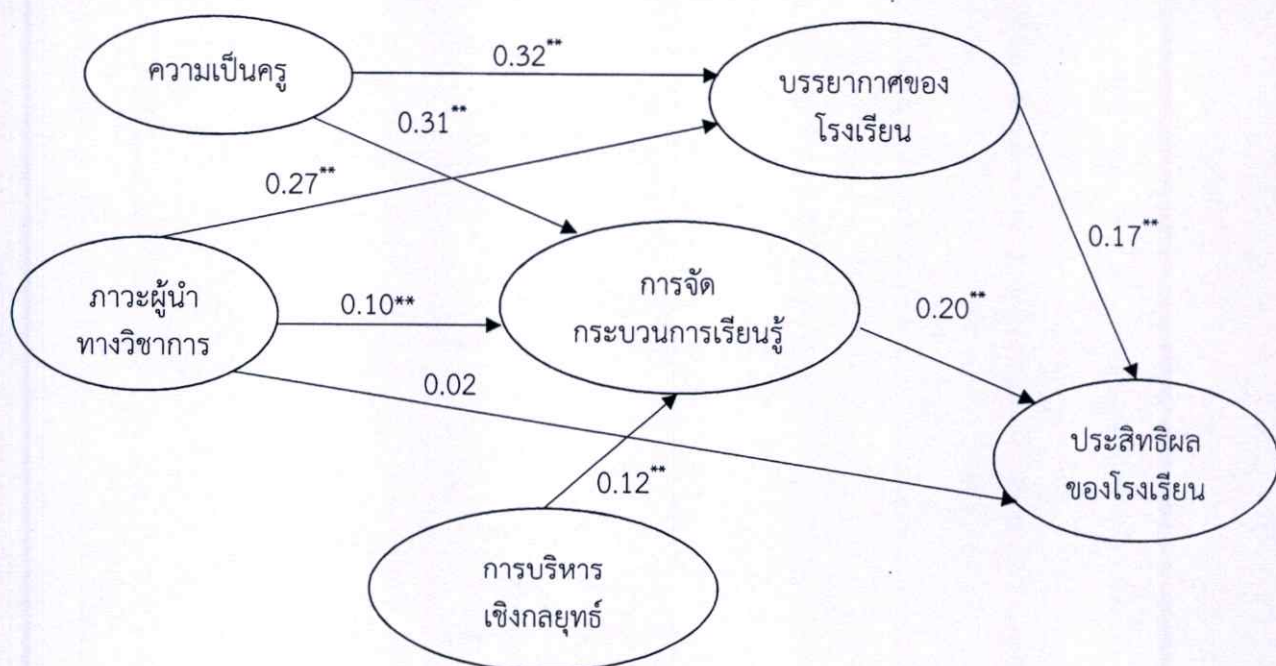
** p < .01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่ระหว่าง .284 - .611 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยภาวะผู้นำทางวิชาการกับความเป็นครูมีความสัมพันธ์กันสูงสุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .611 รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการกับบรรยากาศของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ความเป็นครูกับบรรยากาศของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .534 , .528 และ .521 และภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .284

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .160 - .441 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด คือ การจัดกระบวนการเรียนรู้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .411 รองลงมา ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครูและการบริหารเชิงกลยุทธ์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .401 , .230 , .184 และ .160 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังภาพที่ 4.1



** $p < .01$, $X^2 = 3.91$, $df = 3$, $GFI = 1.00$, $AGFI = .98$, $SMRM = .014$, $SMSEA = .025$, $CFI = 1.00$

ภาพที่ 4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากภาพที่ 4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านความเป็นครู มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน พบว่า ค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 3.91 ที่ชั้นความเป็นอิสระเท่ากับ (df) เท่ากับ 3 มีค่าความน่าจะเป็น(p) เท่ากับ .27 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 ซึ่งสูงกว่า .90 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (SMRM) เท่ากับ .014 และค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (SMSEA) = .025 ซึ่งต่ำกว่า .05 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา แสดงว่ารูปแบบความสัมพันธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าสถิติวัดความสอดคล้องกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกค่า

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทั้งทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัย	บรรยากาศของโรงเรียน			การจัดกระบวนการเรียนรู้			ประสิทธิผลของโรงเรียน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำทางวิชาการ	.31** (.04)	-	.31** (.04)	.10** (.06)	-	.10** (.06)	.02	.07** (.02)	.09** (.03)
ความเป็นครู	.32** (.05)	-	.32** (.05)	.27** (.07)	-	.27** (.07)	-	.11** (.02)	.11** (.01)
การบริหารเชิงกลยุทธ์	-	-	-	.12** (.04)	-	.12** (.04)	-	.03** (.01)	.03** (.01)
บรรยากาศของโรงเรียน	-	-	-	-	-	-	.17** (.04)	-	.17** (.04)
การจัดกระบวนการเรียนรู้	-	-	-	-	-	-	.20** (.03)	-	.20** (.03)

** $p < .01$, (ค่าสถิติที่อยู่ในวงเล็บ คือ ค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .17 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .02 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .10

ปัจจัยด้านความเป็นครู มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .32 และการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .27

ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .12

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับของค่าอิทธิพลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียน ความเป็นครู ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .20 , .17 , .11 , .09 และ .03 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 6,400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*power3 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ (α error prob) .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 310 คน การวิจัยครั้งนี้จึงได้เพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 500 คน และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน 96 ข้อคำถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน และนำมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ระหว่าง 0.60-1.00 แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย

ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปรษณีย์กับกลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารและครู จำนวน 500 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 482 ชุดคิดเป็นร้อยละ 96.40

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

5.1.6 ผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านความเป็นครู มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .20 บรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .17 และภาวะผู้นำทางวิชาการด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .02 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .10

ปัจจัยด้านความเป็นครู มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .32 และการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .27

ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .12

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับของค่าอิทธิพลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรยากาศของโรงเรียน

ความเป็นครู ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้วยค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .20 , .17 , .11 , .09 และ .03 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกรอบแนวคิดได้มาจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศเสนอไว้ โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดและผลงานเหล่านั้นมาสังเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ความเป็นครู การบริหารเชิงกลยุทธ์ บรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกแต่ละด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการทำงานได้รับของครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร มีเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้ ทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันและได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ บุญหล้า (2556 : 100) ที่ศึกษาพบว่าความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ด้านพบว่าความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิเดช พลเยี่ยม (2556 : 101) ที่ศึกษาพบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปรเกษมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกัมธร ปุณณวัฒน์กุล (2550 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ วิเศษเสนา (2553 : 95-106) ที่ศึกษาพบว่าระดับประสิทธิผลของเครือข่ายสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านพบว่าความพึงพอใจของบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับลัดดาวัลย์ บุญเลิศ. (2554 : 83) ที่ศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมพร ทะเยี่ยม (2555 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005 : 189) ที่เสนอตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงถึงคุณลักษณะของความสำเร็จของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 :

29) ซึ่งได้สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมยังไม่ผ่านตามเกณฑ์โดยเฉพาะด้านทักษะความสามารถในด้านการฟัง พูด อ่านและเขียนและคิดวิเคราะห์ที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของข้อสอบ แต่ละปีข้อสอบมีความยากง่ายต่างกัน5) การเปลี่ยนแปลงของข้อสอบ แต่ละปีข้อสอบมีความยากง่ายต่างกัน นักเรียนที่สอบต่างกลุ่มกัน การเปรียบเทียบระหว่างปีการศึกษาจึงไม่เป็นธรรมและจากการรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (Ordinary National Test : O-NET) คะแนนเฉลี่ยใน 4 กลุ่มสาระหลัก (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษาและภาษาต่างประเทศ) ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนการสอบของระดับประเทศ โดยมีเพียงวิชาภาษาไทยเท่านั้นที่คะแนนสูงกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนการสอบของระดับประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2559. 15) สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินาถ แววสง่า (2557 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2554 สาระการเรียนรู้ทุกสาระบรรลุผลตามเป้าหมายโดยคะแนนสูงกว่าคะแนนขั้นต่ำ ยกเว้นสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่คะแนนต่ำกว่าคะแนนขั้นต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554 : 120) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณวดี จันทร์คงทอง (2558: 131) ที่ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 121) ที่ศึกษาพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนในระดับชั้น ม.3 และ ม.6 มีผลการสอบ O-NET ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของ สมศ. โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 อภิปรายผลการวิจัยเกี่ยวกับค่าอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุดจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ 2) ด้านบรรยากาศของโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านความเป็นครู 4) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 5) ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลของปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลมากที่สุดไปหาน้อย มีข้อค้นพบดังนี้

5.2.2.1 ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .20 ซึ่งเป็นค่าสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากโรงเรียนดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ดีแล้ว ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมต้องสูงขึ้นตามด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยตรง มีเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เสริมสร้างนิสัยการแสวงหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลูกฝังคุณธรรม

จริยธรรมและค่านิยมที่ตีงามแก่ผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ วัฒนธรรมและประเพณีไทยและความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน ด้านการเน้นกระบวนการคิด พัฒนาทักษะการคิดและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิม ส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองของผู้เรียน การเรียนรู้แบบบูรณาการ โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน ตลอดจนการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้โดยอาคารเรียนและห้องเรียนอยู่ในสภาพมั่นคงและปลอดภัย ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีเพียงพอและใช้การได้ มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในชั้นเรียน ซึ่งกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวส่งเสริมและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมมากที่สุดและถือเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้การเรียนรู้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) พัฒนะ สีหามู (2553 : 161) ปาริชาติ โนนตสุภา (2555: บทคัดย่อ) อุษณีย์ จำเมือง (2553: บทคัดย่อ) กมลวรรณ รอดจ่าย (2553 : บทคัดย่อ) Silins and Murray-Harvey (1999 : 329-344) Scheerens (2000 : 96-97) Saunder (2000 : 675) Caldwell and Spinks (1990 : 43) Edmonds 1979 (อ้างใน Hoy and Miskel (2008 : 302) Halton (อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2548 : 28-29) Alig-Mielcarek (2003 : 112) อารุง จันทวานิช (2547 : 55) และอุษณีย์ จำเมือง (2553 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยการจัดการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5.2.2.2 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยและมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .17 ซึ่งสูงสุดเป็นอันดับสอง ทั้งนี้หากผู้บริหารได้ชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงโครงสร้างกฎ ระเบียบและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศให้ครูและบุคลากรรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ทำงานกับผู้อื่น ผู้บริหารให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ย่อมส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี ก็จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2005 : 125) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของภารดี อนันต์นารี (2545 : 96) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) โสภณ ม่วงทอง (2553 : 173) ปาริชาติ โนนตสุภา (2555: บทคัดย่อ) รุ่งชีวา สุขศรี (2556 : 263) Alig-Mielcarek (2003 : 112) และอนุพนธ์ โสมมีชัย (2554 : 140) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษานักวิจัยจำนวนมากที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ได้แก่ Hoy and Sabo (อ้างใน ธร สุนทรายุทธ 2551 : 528) Sweetland and Hoy (2000 : 703 -709) Sweetland and Hoy (2000 : 690) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของอารุง จันทวานิช (2547 : 42) Purkey and Smith (อ้างถึงใน Hoy and Miskel. 2005 : 301) Scheerens (2000 : 107) Saunder (2000 : 114) Duttweiler (อ้างใน Sergiovanni. 2001 : 258-263) Hoy and Miskel (2005 : 301) และ Gordon and Gordon (2001 : 49) ที่ได้ข้อสรุปสอดคล้องกันว่า การจัดบรรยากาศที่

เอื้อและเหมาะสมจะส่งผลให้การจัดการกระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

5.2.2.3 ปัจจัยด้านความเป็นครู เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมยังประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .11 ซึ่งเป็นอันดับสาม ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระในการทำงาน จะช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถตัดสินใจปฏิบัติงานได้ ได้รับการช่วยเหลือและดูแลจากผู้บริหารรวมทั้งการได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีความมุ่งมั่น ตื่นตัวฉับไวในการปฏิบัติงาน มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ให้คำแนะนำแก่ผู้เรียนในด้านต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน มีการจัดการชั้นเรียน กำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมโรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัย Ried. et. al (1992 : 24-29) วิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 149) วิรัตน์ พงษ์มิตร (2555 : 369) และสุตาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร (2556 : 339) ที่ศึกษาพบว่า ครูเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : ก) ศึกษาพบว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของครูส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาผ่านการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547 : 216-217) กำธร ปุราวัฒน์กุล (2550 : 113) และนริศ สวัสดิ์ (2550 : 81) ซึ่งผลการวิจัยพบตรงกันว่าวิถึญาณความเป็นครู การจัดการเรียนการสอน ความสามัคคีของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียนและขวัญในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร และเมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ Hoy and Miskel (2001 : 307) ด้านผลผลิตยังพบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานถือเป็นตัวบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพที่สำคัญของโรงเรียน กล่าวคือ ถ้าครูมีคุณภาพการสอนหรือคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดี นักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับศักยภาพความต้องการที่แท้จริงของครู มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร กำกับติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ครูที่สอนในโรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาโดยเน้นให้ความสำคัญของหลักสูตรการสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เช่น จัดให้มีการเยี่ยมชั้นเรียน กำกับติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร เน้นงานวิชาการ พัฒนาวิชาชีพครูและพยายามให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าปัจจัยด้านความเป็นครูจะมีค่าอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอันดับที่สาม แต่ถ้าพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้พบว่าค่าอิทธิพลทางตรงสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครูมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุนโดยตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียนจะสูงขึ้นได้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเพราะครูคือบุคลากรผู้ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้น ครูคือบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยผลักดันให้โรงเรียนมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะครูจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้หลาย

ปัจจัยในครั้งเดียวกัน ดังผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านความเป็นครูมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้

5.2.2.4 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ .09 ซึ่งเป็นอันดับที่สี่ ทั้งนี้เป็นเพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงถึงการเป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการที่สามารถส่งต่อไปยังบรรยากาศของโรงเรียน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย รับผิดชอบเป้าหมายในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมดำเนินการในด้านต่างๆ ของโรงเรียน สนับสนุนการให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน จัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ปฏิบัติตามขอบข่ายและหน้าที่ กฎระเบียบข้อบังคับ บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้ครูมีความรู้สึกอบอุ่น ผูกพันกัน ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน การให้การยอมรับ ขวัญและกำลังใจ ค่ายกย่องชมเชยและรางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการยังเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาผ่านการนิเทศกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยกำหนดนโยบายการนิเทศ จัดกิจกรรมการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 182) ที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องผลการวิจัยของ Edmonds (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302) Purkey and Smith (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302-303) Scheerens and Bosker (อ้างใน Hoy and Miskel. 2008 : 302-303) สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549 : 253-259) และวิมลรัตน์ บุญชู (2549 : 153) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกันว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และ .10 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศ กำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของโรงเรียนโดยใช้การสื่อสารให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพของครู ส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศการสอน รวมทั้งกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ส่งผลให้ครูและบุคลากรรับทราบแนวทางการปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549 : 253-259) วาโรเพ็งสวัสดิ์ (2549 : 102) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551 : 189) พัฒนะ สีหามู (2553 : 161) โสภิต ม่วงทอง (2553 : 173) และบุญเหลือ ธาไทรสง (2558 : 163) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมี

อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจะส่งผลทางบรรยากาศของโรงเรียน และการจัดกระบวนการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการจะมีค่าอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นอันดับที่สี่ แต่ถ้าพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .31 และ .10 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .07 ซึ่งแสดงให้เห็นภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

5.2.2.5 ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยค่าอิทธิพลเท่ากับ .03 ซึ่งมีค่าอิทธิพลต่ำที่สุด ที่มีค่าอิทธิพลต่ำที่สุด เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์ไม่ได้เน้นการจัดการเรียนรู้แต่เป็นการเน้นภาพรวมของโรงเรียน และอาจเป็นเพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย การสร้างกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกลยุทธ์และการประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ เป็นการวางแผนเพื่อการจัดการและใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว การกำหนดแนวทางในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน การกำหนดแผนงานโครงการที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ตลอดจนและการเปรียบเทียบผลการประเมินที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง รวมทั้งการนำผลจากการประเมินมาใช้ในพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนต่อไป สอดคล้องกับกมลวรรณ รอดจ่าย (2553 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยส่งผ่านปัจจัยด้านการบริหารจัดการและปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุพานี สฤกษ์วานิช (2553 : 7-8) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารองค์กรที่เน้นการมองระยะยาวโดยอาจจะเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการวางแผนกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและการควบคุมและประเมินผลในเชิงกลยุทธ์โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรับรองครุให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรนั้นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

นอกจากนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549 : 86) ได้สรุปเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า การวางแผนกลยุทธ์เปรียบเสมือนทางเสือในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานและส่งผลต่อการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพิบูล ทีปะปาล (2551 : 10) ที่กล่าวว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางหรือวิถีทางในการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ซึ่งการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ แต่จะไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเพียงตัวสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงขึ้น โดยผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนจะต้องร่วมกันวางแผนการบริหารที่เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้มีค่าอิทธิพลทางตรงสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้โดยตรงได้ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงสูง

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีค่าอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนควรมุ่งเน้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศของสถานศึกษา

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการมีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศของโรงเรียน มุ่งเน้นและพัฒนาการจัดการกระบวนการจัดการเรียนรู้

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความเป็นครูมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนและการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมุ่งเน้นการพัฒนาครู และครูควรมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองในการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ผลการวิจัยครั้งนี้มี 2 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นก็คือความเป็นครูและการบริหารเชิงกลยุทธ์ แต่ในบริบทของโรงเรียนขนาดอื่น ๆ อาจจะมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนก็เป็นได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย

2.4 ควรมีการพัฒนาดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญทั้ง 5 ปัจจัยจากผลการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ โพธิ์รัตน์พิทักษ์. 2550. “การศึกษาคุณลักษณะความเป็นครูของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมลวรรณ รอดจ่าย. 2553. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก.” ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : 1 กรอบและแนวการดำเนินงาน ลำดับที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2547. เรียนรู้...บูรณาการ กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2548. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณา ภูมะลิ. 2557. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 8(1), 158-172
- กาญจนา ศิริวงศ์. 2552. “การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเถินวิทยา อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คำธร ปุณณวัฒน์กุล. 2550. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์. 2552. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิษฐา บุญภักดี. 2552. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.” ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. 2548. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชัตติยา ด้วงสำราญ. 2552. “รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- งามตา ธาเนศวรณ. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิรา เฟ็งคล้าย. 2553. “การศึกษาการมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลในจังหวัดชุมพร.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. 2552. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.” ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฬารัตน์ เสกน้าโชค. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2543. โมเดล LISREL เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูเกียรติ วิเศษเสนา. 2553. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเครือข่ายสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์. 21(1) : 95-106.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550. สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธา กริหิรัญ. 2550. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงใจ บุญหล้า. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวิล มาตรเหลี่ยม. 2544. การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ทวีวรรณ อินดา. 2552. “การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.” ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิตนา แคมณี. 2548. ศาสตร์การสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ทิตนา แคมณี. 2550. รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธงชัย นิลสุวรรณ. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.” ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. จากองค์การแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์สยาม.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- ธวัช กรุดมณี. 2550. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544. ความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ : ก. พลพิมพ์ 1996.
- ธร สุนทรายุทธ. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. เนติกุลการพิมพ์
- นงลักษณ์ เรือนทอง. 2550. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล.” ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวานิช. 2544. การวิจัยและการพัฒนาเพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤทธิ แสงสุขสว่าง. 2552. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.” คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจิตต์ เขาวงกตพิงค์และคณะ. 2550. วิทยาการการจัดการเรียนรู้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- บัญชา ชลาภิรมย์. 2553. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต.” คุรุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มินเซอร์วิศชีพหลาย.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2553. วิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี เวียงนนท์. 2556. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1.” ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญเหลือ ทาไธสง. 2558. “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.” ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุรณาค ทับทิมไทย. 2557. “การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีดี ประทุมสุวรรณ์. 2555. “การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ ไนต์สุภา. 2555. “การพัฒนาต้นแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประเวศ วะสี. 2544. ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤต” กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พรรณนภา อิงพงษ์พันธ์. 2554. “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 2555. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553, 22 กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 45ก :1 – 3
- พัฒนพงษ์ สีกา. 2551. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นผลจากการทดสอบคุณภาพการศึกษาระดับชาติปีการศึกษา 2548 ของจังหวัดอุดรธานี.” ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผล. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัฒนา สีหามู. 2553. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.”
ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พัฒนา อำท้าว. 2548. “ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิบูล ทีปะपाल. 2546. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- พิมพ์ประภา อรัญมิตร. 2552. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 โดยกาวิเคราะห์พระระดับ.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิมลพรรณ ดุขยามิ. 2550. “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิรุณไพบร์ สำโรงทอง. 2554. “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยหนังสืออิเล็กทรอนิกส์กับการจัดการเรียนรู้ตามคู่มือครู.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พูนพงษ์ สุขสว่าง. 2556. โมเดลสมการโครงสร้าง. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พงศ์ศักดิ์ ดิษฐสุวรรณ. 2551. “การจัดบรรยากาศองค์การเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพชรรัตน์ สายน้ำพามีลาภ. 2557. การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูคุณภาพในยุคปฏิรูปการศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 20(1) : 61-71.
- พรเพ็ญ สมบูรณ์. 2559. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมงานนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพเราะ พัดดาสิงห์. 2554. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภารดี อนันตนาวิ. 2545. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. 2552. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. 2550. “รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู.” ปรชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2550. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยุรดา อรรถนสาร. 2552. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สันเอด์ดูเคชั่นอินไชน่า.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. 2554. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- ราวี กลิ่นหอม. 2553. “การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายการศึกษาและการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. 2545. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหาร(การศึกษา) มืออาชีพ. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- รุ่ง แก้วแดงและชัยณรงค์ สุวรรณสาร. 2550. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งชิวา สุขศรี. 2556. “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา.” ปรชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์และคณะ. 2554. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ถึงทรัพย์การพิมพ์.
- ลัดดาวลัย บุญเลิศ. 2554. “การวางแผนกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรวิพรรณ ไชยแสนทา. 2550. “การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการชั้นเรียน สำหรับครูประจำชั้นระดับปฐมวัยศึกษา โรงเรียนวัดบางปะกอก กรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. 2549. “การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.” ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิจักขณ์ บุญมาเลิศ. 2553. “บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2547. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิทยากร เชียงกุล. 2542. รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2541 : วิฤติและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง .
- วิมลรัตน์ บุญชู. 2549. “องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. 2555. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฉบับพิเศษ) 359-371.
- วิโรจน์ สารรัตนะและอัญชลี สารรัตนะ. 2548. “ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์.” กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- วุฒิชัย ดานะ. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเลย.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศศิธร ชันดิธรากร. 2551. “การจัดการชั้นเรียนของครูมืออาชีพ,” วารสารครุศาสตร์. 1 (2) : 1 – 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2542. การบริหารเชิงกลยุทธ์ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมชาย เทพแสง. 2554. กลยุทธ์ของผู้นำการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย เทพแสงและทัศนาศ แสงวงศ์ศักดิ์. 2552. รายงานการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนของจังหวัดภาคเหนือตอนบน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2552. รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้คะแนนการทดสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ. กรุงเทพฯ : สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.
- สวัสดี โพธิ์วัฒน์. 2547. การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพร ทะเยียม. 2555. “บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.” ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551. “ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สายสมร พุทธิไสย. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 1.” ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมเกียรติ ทานอก. 2553. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต โดยใช้โมเดลโค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบอิงมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2547. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2548-2551. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553. รายงานประจำปี 2552 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ / สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. 2559. **ภาวะสังคมไทย ไตรมาสสี่และภาพรวมปี 2558**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/16264/19200.pdf
- สิรินารถ แวสง่า. 2557. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.” *ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. 2549. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินติ้ง.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์และสุจิตรา จรจิตร. 2556. “การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา.” หน้า 338-348. ใน **การประชุมหาญใหญ่ วิชาการครั้งที่ 4 เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย**. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุนันท์ สุขสวัสดิ์. 2552. “สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ในทัศนะของนักศึกษาแพทย์.” *การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สุพัตรา ขาดบัญญัติ. 2548. **กระบวนการเรียนรู้ : แนวคิด ความหมายและบทเรียนในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. 2553. **การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. 2554. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. **วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 3(3), ตุลาคม – ธันวาคม.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30.” *ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุนน อมรวินวัฒน์. 2545. **กระบวนการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนและธรรมชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุรางค์ ไคว้ตระกูล. 2548. **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริรัตน์ พัฒนเอียร. 2552. “ต้นแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” *ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. 2549. “ปัจจัยเชิงพระดดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.” **วารสารศึกษาศาสตร์**. 17(2) : 47-62

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสภิต ม่วงทอง. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนิวัช แก้วจำนง. 2551. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : นำศิลป์โฆษณา.
- อนุชา ก้อนพวง. 2550. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- อนุพันธ์ โสมมีชัย. 2554. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อภิเดช พลเยี่ยม. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ เดือนทอง. 2553. “การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อมรรัตน์ สารีมา. 2552. “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัมพร ภูกองไชย. 2557. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัลวี จารงศ์. 2551. “บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชนสามัญ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อำรุง จันทวานิช. 2547. แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- อุทิศ ขาวเอียร. 2549. การวางแผนกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษณีย์ จำเมือง. 2553. “ปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.” ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Alig-Mielcarek, J. M. 2003. "A model of school success : Instructional leadership, academic press and student achievement." Doctoral dissertation, The Ohio State University.
- Alig-Mielcarek, J. M. and Hoy. W. K. 2005. **A Thoeretical and Empirical Analysis of The Nature, Meaning, and Influence of Instructional Leadership.** The Ohio State University.
- Aletta, G. and Lars, M. 1991. **The of Education in Developing Countries : A Review of some Research Studies and Policy Documents.** Paris : International Institute For Educational Planning Print shop.
- Arends, R. I. 1997. **Classroom Instruction and Management.** New York : McGraw Hill.
- Bossert, A. 1988. **Leadership in organization.** Eagle wood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Brandes, D. and Paul, G. 1992. **The Student-Centred School.** New York : Simon and Schuster.
- Buzzi. M. J. 1991. "The Relationship of School Effectiveness to Selected Dimension of Principals." **Dissertations Abstracts International.** 51(12) : 3167-A.
- Caldwell, B. J. and Spinks, J. M. 1990. **The Self – Managing School : Administrative Science Quarterly.** London : Taylor and Francis (Mimeographed).
- Carter, C. and Klotz, J. 1990. What principals must know assuming the role of instructional leader. **NASSP Bulletin,** 74(525) : 36-41.
- Cavazos, J. M. 1999. "The instructional leadership in high school principal in successful Hisspanic Majority High School." Ph.D. Disserystion. Faculty of Graduate School, The University of Texas at Autin.
- Chandle, J. R. and Alfred, D. 2010. **Strategy and Structure Cambridge.** Mass : The M.I.T.Pess.
- David, F. R. 1975. **Strategic Management.** 6thed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Davies, B. , Davies, B. J. and Ellison, L. 2005. "Success and Sustainability: Developing the Strategically Focused School." National College for School leadership. Norttingham : NCSL.
- Davis, G. A. and Thomas, M. A. 1989. **Effective Schools and Effective Teachers.** Boston : Allyn and Bacon.
- Duke, D. L. 1987. **School leadership and instructional improvement.** New York : Random House.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gibson. and others. 2000. **Organization : Behaviour Structure Process.** 10th ed. Boston : McGraw-Hill
- Glickman, G. and Ross-Gordon, D. 2001. **SuperVision and Instructional Leadership : A Developmental Approach.** 5th ed. Better World Books. Mishawaka : U.S.A.
- Glueck, W. F. and Lawrence, R. J. 2010. **Business Policy and Strategic.** New York : McGraw-Hill.
- Good, C. V. 1973. **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill.
- Greene, C. N. and Robert, E. C. 1979. **The Satisfaction Performance Controversy Revisited in Motivation and Work Behavior.** Edited by Richard M. Steers and Lyman W. Porter. New York : McGraw-Hill.
- Gretchen, B. R. , Dickson, H. C. and William, A. F. 1988. **Change and Effectiveness in Schools : A Cultural Perspective.** New York : United States of America.
- Harvighurst, B. N. and Neugarten, J. W. 1998. "Effects of Traditional Versus Programmed Learning Sequenced Instruction on the Achievement of first-year Law School Students in a Legal Research and Writing Course." **Dissertation Abstracts International.** 61(7) : 2617-A.
- Hitt, A. M. , Ireland, D. R. and Hoskisson, E. R. 2005. **Strategic Management.** United States of America : Thomson.
- Hopkins, C. 1997. **The competent manager.** New York : John Wiley.
- Hoy, W. K. and Sabo, D. 1997. **Quality Middle Schools : Open and Healthy.** California : Corwin Press.
- Hoy, W.K. and Miskel, C. G . 2001. **Educational Administration : Theory - Research - Practice.** 6th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G . 2005. **Educational Administration : Theory- Research - Practice.** 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. 2008. **Educational administration: Theory, research, and practice.** 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Clover, S. K. 1986. "Elementary school, Climate : A revision of the OCDQ." **Educational Administratinal Quarterly.** 22(1) : 93-110
- John, A. P. and Richard, B. R. 2000. **Strategic Management.** North Ryde NSW : McGraw-Hill.
- Krug, R. E. 1992. **Leadership and performance beyond expectations.** New York : Free Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lunenburg, F. C. and Ornstein, C. A. 1996. **Educational administration: concept and practices.** New York : Thomson Learning.
- Lunenberg. F. C. and Ornstein, C. A. 2004. **Educational administration: Concepts and practices.** 4th ed. New York : Wads Worth.
- Martin, L. and Kettner, P. 1996. **Measuring the Performance of Human Service Program.** London : Sage Publisher.
- McEwan, A. T. 1998. **Educational leadership: culture and diversity.** Gateshead : Athenaeum Press.
- Mcgregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise.** New York : McGraw-Hill.
- Moore and Kenneth D. 2001. **Classroom Teaching Skills.** 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Murphy, J. F. , Hallinger, P. and Mesa, R. P. 1990. **School effectiveness checking progress and assumptions and developing a role state and federal government Teacher College Record.** 86 : 16 - 41.
- Chripeels, J. H. 1990. **Purposeful Restructuring.** London : Famer Press.
- Northcraft, G. B. and Neale, M. A. 1990. **Organizational Behavior : A Management Challenge.** Chicago : The Dryden Press.
- Peace, J. A. and Richard, R. 2005. **Strategic Management.** 10th ed. New York : McGraw-Hill.
- Pitts, R. A. and Lei, D. 2010. **Strategic Management : Building and Sustaining Competitive Advantage.** 2nd ed. U.S.A. : South-Western Publishing
- Robbins, S. P. 1996. **Organizational Behavior : Concept, Controversies and Applications.** New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins. S. P. and Coulter. M. 2004. **Management.** 7th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Sallis, E. and Jones, G. 2002. **Knowledge management in education: Enhancing learning & Education.** London : Kogan Page.
- Sammonds, P. , Hillman, J. and Mortimore, P. 1995. "Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research." **A report by the institute of education for the office for standards in education.** London : OFSTED.
- Saunders. 2000. **Key Issues concerning School Effectiveness and Improvement.** Retrieved 8 February 2017. form [http://siteresources. Worldbank.org/](http://siteresources.Worldbank.org/).
- Schell, L. Burden, M. and Paul, R. 2000. **Countdown to the first day of school.** 3rd ed. Boston : Allyn & Bacon.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Schermerhorn, J. R. 2002. **Management**. 6th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Scheerens. J. 2000. **Improving school effective**. Amsterdam : North-Holland Publishing Company.
- Schickedanz and others. 1981. **Strategies for Teaching Young Children**. 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. and others. 2004. **Educational Governance and Administration**. 5th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Skiffington, S. and Zeus, P. 2003. **Behavioral Coaching**. North Ryde NSW : McGraw-Hill.
- Smart, J. C. and others. 1997. "The Roles of Institution Cultures and Decision Approaches in Promoting Organizational Effectiveness in two-year Colleges," **Dissertations Abstracts International**. 29(2) : 2146-A.
- Steers, R. M. 1985. **Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Stephan, J. K. 1985. **Administration of Public Education**. New York : Harper and row.
- Strauss, G. and Sayles, L. R. 1960. **Personal the Human Problems of Management**. New Jersey : Prentice Hall.
- Sweetland, S. R. and Hoy, W. K. 2000 . School Characteristics and Educational Outcomes : Toward and Organizational Model of Student Achievement in Middle Schools. **Educational Administration Quarterly**. 36 (5) : 703-729.
- Stringer, R. M. 2002). **Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. 2004. **Educational Administration Concepts and Practices**. New York : Thomson Learning.
- Tompson, S. , Gamble, J. and Crafting, E. 2007. **Strategy : Concep and Cases**. New York : McGraw-Hill.
- U.S. Department of Education. 2005. **Leader and leadership process**. Boston : McGraw-Hill.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. 2006. **Strategic Management and Business Policy**. 10thed. New Jersey : Pearson.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J .D. 2008. **Strategic Management and Business Policy** .11sted. New York : McGraw-Hill.
- Wildy, H. and Dimmock, C. 1993. "Instructional Leadership in Primary and Secondary Schools in Western Australia." **Journal of Educational Administration**. 31(2) : 43-62.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Wright and Other. 2003. **Strategic Management : Text and Case**. Massachusetts : Allyn And Bacon.
- Wood, K. and Loughlin, O. 1998. "Leadership Factor that Influence Educational Excellence (Site Based Management Elementary School)." **Dissertation Abstracts International**. 59(03) : 688-A.

ภาคผนวก ก.

ตัวอย่างเอกสารราชการ

ที่ ศธ 0524.04/ 4139



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๒ กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิลา

ด้วย นายไพรัช แรงจบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายไพรัช แรงจบ ทดลองใช้
แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smr AT

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.089-629-2886

ที่ ศธ 0524.04/ 3450



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ทิววัฒน์ มณีโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายไพรัช แรงจบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” โดยมี ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ดังคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายไพรัช แรงจบ
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 089-629-2886

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/ 4585



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนายไพรัช แรงจบ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒” โดยมี ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายไพรัช แรงจบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับครูและผู้บริหารภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Snr K

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๙-๖๒๙-๒๘๘๖

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง

1) แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2) แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 96 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากหากขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ คำตอบที่ได้รับจากท่านไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านหน่วยงานของท่าน และจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นายไพรัช แรงจบ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 - 40 ปี

() มากกว่า 40 - 50 ปี

() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 - 20 ปี

() มากกว่า 20 - 30 ปี

() มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการโรงเรียน

() รองผู้อำนวยการโรงเรียน

() ครูเชี่ยวชาญ(คศ.4)

() ครูชำนาญการพิเศษ(คศ.3)

() ครูชำนาญการ(คศ.2)

() ครู (คศ.1)

() ครูผู้ช่วย

() พนักงานราชการ

() ครูอัตราจ้าง

5. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 - 10 ปี

() มากกว่า 10 - 15 ปี

() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดประเมินคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์						
1	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
3	ผู้บริหารมีการสื่อสารถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน					
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกระดับได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ						
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู					
6	ผู้บริหารกำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตนเองของครู					
7	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรม/โครงการการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพภายนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
การนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ						
9	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายการนิเทศการสอน					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการดำเนินการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง					
11	ผู้บริหารกำกับ ติดตามการนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
12	ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะแก่ครูเกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน					
13	ผู้บริหารให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
14	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารวิชาการ					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารวิชาการอย่างชัดเจน					
16	ผู้บริหารกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
17	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้					
18	ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน					
ความกระตือรือร้นของครู						
19	ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ					
20	ครูมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
21	ครูรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
22	ครูมีความตื่นตัว ฉับไว กระฉับกระเฉงต่อการปฏิบัติหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย					
ความรู้ของครู						
23	ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับสาระวิชาที่สอน					
24	ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้					
25	ครูมีความรอบรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล					
26	ครูมีความเชี่ยวชาญในการสอน					
การให้คำปรึกษา						
27	ครูสามารถให้คำแนะนำวิธีการแก้ปัญหาทั้งในการเรียนและเรื่องส่วนตัวแก่นักเรียน					
28	ครูสามารถแนะนำผู้เรียนเกี่ยวกับการปรับตัวอยู่ในสังคม					
29	ครูสามารถแนะนำวิธีการแสวงหาความรู้แก่ผู้เรียน					
30	ครูสามารถแนะนำการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพแก่ผู้เรียน					
การจัดการชั้นเรียน						
31	ครูจัดสภาพห้องเรียนให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ					
32	ครูมีการกำหนดระเบียบข้อตกลงในห้องเรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	ครูสามารถแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน					
34	ครูสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน					
35	ครูมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียนในระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
การสร้างกลยุทธ์						
36	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค(SWOT) ของโรงเรียน					
37	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและเป้าหมายภาพรวมของโรงเรียน					
38	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน					
39	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและ กิจกรรม					
การปฏิบัติตามกลยุทธ์						
40	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดโครงการ งานและกิจกรรมที่ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียน					
41	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนิน โครงการ งานและกิจกรรมตามกลยุทธ์					
42	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดวิธีดำเนินการตามโครงการ งานและกิจกรรมที่กำหนด					
การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์						
43	ผู้บริหารมีระบบติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดในแผนของโรงเรียน					
44	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานแผนงาน โครงการ กิจกรรม					
45	ผู้บริหารมีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นระยะ					
46	ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลการประเมินตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ได้จากการปฏิบัติจริงกับผลที่คาดหวัง					
47	ผู้บริหารนำผลจากการประเมินมาใช้ในพัฒนาการดำเนินงานของ โรงเรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ						
48	โรงเรียนกำหนดโครงสร้าง ขอบข่ายและแนวปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
49	โรงเรียนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูอย่างชัดเจน					
50	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูเข้าใจถึงโครงสร้างกฎ ระเบียบและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
51	ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน					
52	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
53	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์						
53	ครูและบุคลากรรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้อยู่ทำงานกับผู้อื่น					
54	ครูและบุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน					
55	ผู้บริหารให้การดูแลและช่วยเหลือครูและบุคลากรอย่างทั่วถึง					
56	ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน					
57	ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียน					
บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล						
58	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรับผิดชอบส่วนบุคคล					
59	ผู้บริหารมีการวางแผนด้านความเสี่ยง					
60	ผู้บริหารให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร					
61	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
62	ผู้บริหารให้คำยกย่องชมเชยแก่ครูและบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น					
การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
63	การจัดเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
64	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
65	การจัดการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
66	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข					
67	การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ					
68	การจัดการเรียนรู้เสริมสร้างนิสัยการแสวงหาความรู้ให้แก่ผู้เรียน					
69	การจัดการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงามแก่ผู้เรียน					
การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลากหลาย						
70	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านศิลปะแก่ผู้เรียน					
71	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านดนตรี/นาฏศิลป์แก่ผู้เรียน					
72	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านกีฬา/นันทนาการแก่ผู้เรียน					
73	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและประเพณีไทยแก่ผู้เรียน					
74	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน					
การเน้นกระบวนการคิด						
75	มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะการคิด					
76	มีการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดขยายต่อเนื่องจากความคิดเดิม					
77	มีการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมองของผู้เรียน					
78	มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ					
79	มีโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดแก่ผู้เรียน					
การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้						
80	สภาพแวดล้อมในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้					
81	อาคารเรียนและห้องเรียนอยู่ในสภาพมั่นคงและปลอดภัย					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
82	ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีเพียงพอและใช้งานได้					
83	มีสื่อและเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ					
84	ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
85	ผู้เรียนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
86	มีการกำหนดกฎระเบียบข้อตกลงในชั้นเรียน					
87	ครูมีความเป็นกันเองกับผู้เรียน					
88	ครูให้กำลังใจและยกย่องชมเชยผู้เรียนตามความเหมาะสม					

ตอนที่ 3
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในปีการศึกษา 2554-2559 ลงในตาราง ที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง) (ส่วนนี้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องตอบ)

สาระการเรียนรู้	ประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)	คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)
1	วิทยาศาสตร์
2	คณิตศาสตร์
3	ภาษาไทย
4	สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5	ภาษาอังกฤษ

คำชี้แจง โปรดประเมินคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในงานของครู						
1	ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2	ท่านมีความพึงพอใจกับผลงานและความสำเร็จของโรงเรียน					
3	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จเสมอ					
4	การทำงานของท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารอยู่เสมอ					
5	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ท่านได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้บริหาร					
7	ท่านได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
8	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนครู					
9	ท่านเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถเลี้ยงชีพได้					

ภาคผนวก ค.

ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและนิยามศัพท์

ผลวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
16	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
28	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
29	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
48	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
49	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
53	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
54	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
55	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
56	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
57	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
58	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
59	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
60	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
61	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
62	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
63	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
64	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
65	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
66	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
67	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
68	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
69	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
70	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
71	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
72	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
73	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
74	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
75	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
76	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
77	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
78	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
79	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
80	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
81	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
82	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
83	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
84	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
85	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
86	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
87	1	1	-1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
88	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ตอน 3	ความพึงพอใจในงานของครู							
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นายไพรัช แรงจบ
วัน-เดือน-ปีเกิด	10 มีนาคม 2530
สถานที่เกิด	อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	4 ถนนหลวงพรต แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนพรตพิทยพยัต แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2553 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (คบ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์(ชีววิทยา) เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ปีการศึกษา 2559 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2555 ครูผู้ช่วย โรงเรียนพรตพิทยพยัต ครู คศ.1 โรงเรียนพรตพิทยพยัต
ประวัติการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	