

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ธัญญพัฒน์ ฤชา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SECONDARY
SCHOOLS UNDER CHAIYAPHUM PROVINCIAL
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

TANANYAPHAT RUECHA

A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements

for Doctor of Educational in Educational Administration

Academic Year 2016

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ชื่อเรื่องคุณวุฒิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด


ชัยภูมิ

ชื่อผู้ศึกษา นางชนัญญาพัฒน์ ฤาชา

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรยุทธ์ เศรษฐจง)

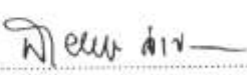

..... กรรมการ
(ดร.ราชันย์ บุญจิวมา)

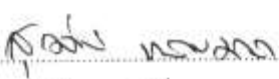
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาอนุมัติให้คุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

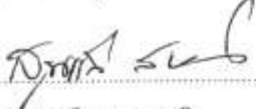

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริวรรณ เอี่ยมสะอาด)



..... รักษาการแทนอธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินดา เกษจิวมา)

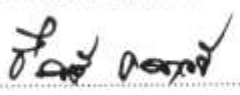
คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ หลาบมาลา)


..... กรรมการ
(ดร.สุพรรณิ สมานญาติ)


..... กรรมการ
(ดร.สมชาย เทพแสง)


..... กรรมการ
(ดร.ฉวีพรรณ ทองนาวิง)


..... กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(ดร.กฤษดา ม่องพิทยา) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
ชื่อผู้วิจัย	ธัญญพัฒน์ ฤาชา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ราชนันท์ บุญธิมา
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ และ 3) สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร 2) แบบสอบถามครูผู้สอน และ 3) แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 รายวิชาสุศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุด ร้อยละ 52.64 และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ 15.04 ตามลำดับ และครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน

3. ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนกับส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูผู้สอนร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียนร้อยละ 60.3

คำสำคัญ : ประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน
ปัจจัยระดับนักเรียน

Title	Factors Affecting Effectiveness of Secondary Schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization
Author	Tananyaphat Ruecha
Program	Educational Administration
Major Advisor	Assistant Professor Dr.Sarayuth Sethakhajorn
Co-advisor	Associate Professor Dr.Thasana Swaengsakdi
Co-advisor	Dr. Rachan Boonthima
Academic Year	2016

ABSTRACT

The objectives of this research were to : 1) study the effectiveness level of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization 2) study the factors at school administrator level, teacher level, and student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization and 3) build a multi-level model of the factors at school administrator level, teacher level and student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. The total 1,797 samples gained from multi-stage random sampling included fifty-five school administrators, 416 Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 teachers and 1,326 Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students from twenty-six secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, 2012 academic year. Data were collected using questionnaire for school administrators, for teachers and for Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students and were statistically analyzed in percentage, mean, standard deviation and multi-level analysis.

The research findings were as follows.

1. The effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization in terms of Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students' learning achievement by overall was below 50%. The highest mean score was found in Health and Physical Education subjects of 52.64 % and 54.67% respectively, and the lowest mean score was found in

Mathematics subject of 20.65 % and 15.04% respectively. The teachers' satisfaction towards their job by overall was found at the high level.

2. The school administrators' academic leadership affected positively the mean scores of school effectiveness at school level at .01 level of significance, and school administrators' change management behaviors and leader behavior affected positively the mean scores of school effectiveness at school level at .05 level of significance. Age, education level, administrative experience, and school cultures did not affect school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at school level.

3. The teachers' teaching quality affected positively the school effectiveness at classroom level at .01 level of significance, and teachers' teaching behaviors and teachers' work motivation affected positively the mean scores of school effectiveness at classroom level at .05 level of significance. Teacher social support did not affect the school effectiveness at classroom level.

4. The students' learning behaviors affected positively the school effectiveness at .01 level of significance, and students attitudes toward learning and parent learning support affected positively the school effectiveness at .05 level of significance. Parents' education level and parents' economic status did not affect the school effectiveness.

5. The school administrator level factors affected school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at 48.7%, teacher level factors were at 54.3%, and student level factors were at 60.3%.

Keywords : School Effectiveness, School Administrator Level Factors,
Teacher Level Factors, Student Level Factors

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงยิ่ง จากท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เศรษฐขจร และ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาอันทรงคุณค่ายิ่ง ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ ของการดำเนินการ วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยซาบซึ้งและ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล วุฒิสเสน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาอย่างสูงสุด ให้การชี้แนะ เป็นกำลังใจและเปิดโลกทัศน์ให้ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย ดร.สุรัฐ ศิลปอนันต์ คุณหญิง ดร.กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา และอาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความรู้อบรมสั่งสอนให้ คำแนะนำทำให้ผู้วิจัยได้พัฒนากระบวนการคิดและทักษะในการบริหาร

กราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภาพร แก้วดวงดี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี ผู้ประสานงานโครงการคุษฎีบัณฑิต ที่ทุ่มเท เสียสละ ดูแลช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำ คุษฎีนิพนธ์

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และดร.ธีรพนธ์ คงนาวัง ที่ให้ความกรุณา เป็นคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ตลอดทั้งให้คำชี้แนะที่มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง แก้ไขคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย ดร.ธีรพนธ์ คงนาวัง ดร.ถาวร เส็งเอียด ดร.ทรงยศ แก้วมงคล และดร. สุนันท์ สีพาย ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย รวมทั้งขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทุกโรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่เป็นแรงบันดาลใจ ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องและช่วยเหลือให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้ขอมอบบูชาพระคุณบิดามารดาและบูรพคณาจารย์ที่อบรมบ่มเพาะจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จอย่างภาคภูมิใจ

ธนัญญพัฒน์ ฤชา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
บริบทของโรงเรียน	18
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	22
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	37
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	40
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	73
การวิเคราะห์ห้พระดับ.....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
สรุปผลการวิจัย	128
อภิปรายผลการวิจัย.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	140
บรรณานุกรม	141
ภาคผนวก	162
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	163
ภาคผนวก ข หนังสือราชการ.....	165
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์เครื่องมือ.....	173
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	203
ภาคผนวก จ สำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ.....	226
ภาคผนวก ฉ แบบตอบรับและบทความวิจัย.....	231
ประวัติผู้วิจัย	254

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา.....	41
2	ขนาดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน.....	100
3	ค่าความเที่ยงตรง (IOC) ค่าการจำแนก (x) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม.....	103
4	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน.....	104
5	จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	109
6	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ จากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2555.....	110
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	111
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	112
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน และปัจจัยระดับนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ.....	113
10	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	115
11	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายห้องเรียน.....	117
12	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของ พฤติกรรมการณ์เรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (BEL/EFF _{slope}).....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน (EFF_{school}).....	120
14	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของ คุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนราย ห้องเรียน(QUA/EFF_{class_slope}).....	121
15	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำ.....	174
16	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามผู้บริหาร สถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	175
17	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามผู้บริหาร สถานศึกษาด้านวัฒนธรรมโรงเรียน.....	176
18	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามผู้บริหาร สถานศึกษาด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	177
19	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	178
20	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามครูผู้สอน ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม.....	179
21	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมการสอน.....	180
22	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามครูผู้สอน ด้านคุณภาพการสอน.....	181
23	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในงานของครู.....	182

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง.....	183
25	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน.....	184
26	ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน.....	185
27	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำ.....	186
28	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	188
29	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน.....	189
30	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	191
31	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	192
32	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม.....	194
33	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมการสอนของครู.....	195
34	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านคุณภาพการสอน.....	197

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านความพึงพอใจในงานของครู.....	198
36	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง.....	199
37	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน.....	200
38	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน.....	201

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
2	โมเดลของการวิเคราะห์หุระดับของการถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ.....	83
3	โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	116
4	โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รายห้องเรียน.....	118
5	โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การ ส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	119
6	โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รายโรงเรียน.....	121
7	ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอน ของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน.....	122
8	โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับ นักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	123
9	โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับ นักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ.....	130

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ทั้งนี้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, น.5) และ “การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้ไว้เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2520) การจัดการศึกษาของชาติจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

จากนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับโดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาและเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 ซึ่งได้กำหนดให้สร้างความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร งบประมาณและทรัพย์สิน รวมทั้งเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หน่วยงานของรัฐที่ถ่ายโอนภารกิจให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำแนะนำและคำปรึกษาทางเทคนิค วิชาการและการดำเนินงานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความเหมาะสมและดำเนินการฝึกอบรมด้านต่างๆ รวมทั้งกฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ หมวด 5 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 กำหนดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ มาตรา 58 (1) และ (2) บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาและร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.1-2)

นอกจากนี้กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐานและได้กำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีมาตรการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างความตระหนักและเตรียมความพร้อมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณและบุคลากร เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถจัด

การศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและสนองความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.2-3)

จากกฎหมายการกระจายอำนาจและการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจึงรับถ่ายโอนสถานศึกษาโดยความสมัครใจ จากโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 26 โรงเรียน ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนประสบปัญหาและมีข้อจำกัดจำนวนมาก ทำให้คุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต่อคุณภาพของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ให้ความสนใจด้านงานวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำการใช้หลักสูตรไม่กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งใหม่ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรและขาดทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.103) ด้านผลผลิต นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอและไม่อาจตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลที่ดีเพียงพอ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความสามารถ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะและการงานอาชีพและเทคโนโลยี จากฐานคะแนนเต็ม 100 คะแนน เท่ากัน ประเมินได้เป็น 41.88 33.39 21.80 22.73 27.90 54.61 28.54 และ 48.72 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) คะแนนส่วนใหญ่จะต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ซึ่งสูงกว่าเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบผลสัมฤทธิ์ในวิชาเดียวกันของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อปีการศึกษา 2553 ประเมินได้ 42.61 46.51 19.22 14.99 30.90 62.86 32.62 และ 43.69 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2554 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2553 เกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และการงานอาชีพและเทคโนโลยี

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาและวิกฤตการณ์ทางด้านคุณภาพการศึกษา แม้ว่าจะมีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยมาโดยตลอด เห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพในระดับนานาชาติ พบว่า คุณภาพของเด็กไทยยังด้อยกว่านานาชาติประเทศ ทั้งนี้จากการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา จากสถาบันนานาชาติเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2547 พบว่า ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 48 จากทั้งหมด 60 ประเทศ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, น.3) จากผลการประเมินผลการเรียนรู้ตามโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Program for International Student Assessment : PISA) ของประเทศสมาชิก OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ปีการศึกษา 2552 พบว่าประเทศไทยอยู่อันดับที่ 50 จากทั้งหมด 65 ประเทศ การบริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลว (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, น.58) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ มีใบประกอบวิชาชีพ สามารถบริหารจัดการด้วยตนเองอย่างมืออาชีพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยเจริญรุ่งเรือง

โรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม ถือว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถาบัน (กรมวิชาการ, 2543, น.2; กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข., น.1; Klein, 1991, p.2; Borich, 1992, p.286) การดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปตามบทบาทดังกล่าว นั้น ครู อาจารย์เป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ฉะนั้นเป้าหมายหลัก ในการปฏิบัติงานของครู จะต้องเป็นเป้าหมายเดียวกันกับของโรงเรียน เพราะเมื่อใดที่การปฏิบัติงาน สำเร็จเป็นไปตามความต้องการหรือความมุ่งหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจ เกิดความสุข ดังนั้น บทบาทและความคาดหวังขององค์กรก็ควรจะต้องสัมพันธ์สอดคล้องกันกับบุคลิกภาพ หน้าที่และ ความต้องการของบุคลากร ความสำเร็จของทุกฝ่ายก็จะเป็นประสิทธิผลขององค์กร (Getzels & Guba, 1957, p.429; Wallin, 2003, p.56 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2546, น.191-192.) สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนจะมากน้อยเพียงใดจะต้องมีปัจจัยเกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประสิทธิผลอยู่ในระดับที่สามารถตอบสนองต่อจุดประสงค์หรือความต้องการและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้ ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนก็จะต้องเกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะของโรงเรียน ของบุคคล จุดมุ่งหมาย นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและลักษณะของสภาพแวดล้อมและสิ่งอื่นๆ เพราะความสำเร็จ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่ได้เกิดขึ้นจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดเพียงอย่างเดียวจะต้องมาจาก หลากหลายปัจจัย จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น พบว่า ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัย ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านนักเรียน (Pendley, 1985, p.98; Reid, David & Peter, 1988, p. 24-29; David & Thomas, 1989, p.81-83; Hoy & Miskel, 2001, p.409) ประกอบ

กับแนวคิดโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษา ที่มีโครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.9; สำเร้ง บุญเรืองรัตน์, 2538, น.57; Creemers, 1994, p.114-118) โดยเฉพาะข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรในระดับครูผู้สอนหรือชั้นเรียนซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.236) นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการสอนของครู ประสิทธิภาพ ความสามัคคีของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมด้านการเรียน การศึกษา และฐานะเศรษฐกิจของผู้ปกครอง วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดี แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังเป็นปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลได้ (ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2543; ภาณี อนันต์นาวิ, 2545; พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547, น.7-10) นอกจากนี้การจัดองค์การทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลผลิต (Hoy & Miskel, 1996, p.23-24) จากปัจจัยดังกล่าว สามารถที่จะจำแนกเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ กลุ่มปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้บริหาร

การศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นผู้บริหารมืออาชีพและจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างไร
3. โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอน และระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. ปัจจัยระดับครูผู้สอน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอนและคุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหาร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยระดับครูผู้สอน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอนและคุณภาพการสอน ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 25 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน ครูผู้สอนประกอบด้วย ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 365 คน และครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 386 คน และนักเรียน ประกอบด้วยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2,538 คนและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,652 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 รวมประชากรจำนวนทั้งสิ้น 4,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 25 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน ครูผู้สอนประกอบด้วย ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 208 คน และครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 208 คน และนักเรียน ประกอบด้วยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 702 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 624 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,797 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610) จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวนทั้งหมด 26 โรงเรียน ผู้บริหารใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ ได้จำนวน ผู้บริหาร ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 25 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 55 คน

2. สุ่มห้องเรียนจากโรงเรียน 26 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 ห้องเรียน โดยสุ่มห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 ห้องเรียน และสุ่มห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้องเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้นจาก 26 โรงเรียนจะได้ห้องเรียนที่เป็นพื้นที่ของงานวิจัย ดังนี้ ห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 26 ห้องเรียน และห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 26 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 52 ห้องเรียน

3. สุ่มครูจากครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จากห้องเรียน 52 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 8 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้น จาก 52 ห้องเรียนจะได้ครูที่เป็นตัวอย่างของการวิจัย ดังนี้ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ห้องเรียนละ 8 คน จำนวน 208 คน และครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ห้องเรียนละ 8 คน จำนวน 208 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 416 คน

4. สุ่มนักเรียนจากห้องเรียน 52 ห้องเรียน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้นจาก 52 ห้องเรียนจะได้นักเรียนที่เป็นตัวอย่างของการวิจัย ดังนี้ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ห้องเรียนละ 27 คน จำนวน 702 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ห้องเรียนละ 24 คน จำนวน 624 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,326 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในการวิจัยครั้งนี้ได้จัดตัวแปรอิสระแบบพหุระดับเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ตัวแปรระดับผู้บริหาร ได้แก่
 - 1.1 อายุ
 - 1.2 ระดับการศึกษา
 - 1.3 ประสบการณ์ในการบริหาร
 - 1.4 พฤติกรรมผู้นำ
 - 1.5 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.6 วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 1.7 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ตัวแปรระดับครูผู้สอน ได้แก่
 - 2.1 แรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 - 2.3 พฤติกรรมการสอน
 - 2.4 คุณภาพการสอน
3. ตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่
 - 3.1 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง
 - 3.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
 - 3.3 การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง
 - 3.4 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน
 - 3.5 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลที่จะเสนอต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อหาวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาการบริหารจัดการแก่ผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิผลและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางและสารสนเทศในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
3. เป็นข้อมูลที่จะใช้ในการวางแผนเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้งในระดับนักเรียน ระดับครูผู้สอนและระดับผู้บริหาร อันจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น
4. ครูผู้สอนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาตนเองด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมการสอนและคุณภาพการสอนของครู นอกจากนี้ครูสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้อื่นๆให้นักเรียนและมีส่วนร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลได้มากขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียน มีคุณธรรมจริยธรรม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจในงานของตน ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็นตัวแปรย่อยๆ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2555 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 50 ขึ้นไป
2. ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพครู ตามความคิดเห็นของครู อันเป็นผลมาจากการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของครูว่าจะได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใดและแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ

ปัจจัยระดับผู้บริหาร หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิและเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับครูผู้สอนและตัวแปรระดับนักเรียน แบ่งเป็นตัวแปรย่อยๆ ได้แก่

1. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 40 ปี 40-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป
2. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป็น 3 กลุ่มคือ ต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป
4. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานในโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ ตามสถานภาพและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและโรงเรียนมีความสำเร็จ ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานในโรงเรียนที่ผู้นำกำหนด ระบุชี้แนะ แนะนำแก่ผู้ตามและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะทำอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวังให้แนวทางว่าต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการอย่างเคร่งครัด รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ ใช้สถิติให้ความสนใจเรื่องสถานภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการของผู้ตามให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน พยายามสร้างงานให้สำเร็จนำชื่นชม ให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตามและได้นำข้อเสนอแนะ เข้าร่วมในการพิจารณาก่อนตัดสินใจเสมอ สร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง เชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบต่องานสูง ผู้นำจะพยายามสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน
6. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาวัฒนธรรม และลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาภายในโรงเรียน เกิดเป็นวัฒนธรรมเด่นจนทำให้เกิดแนวทางพฤติกรรมกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน โดยให้สมาชิกรักสามัคคีและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร ไม่ถือยศศักดิ์หรือสถานภาพเข้าหากันในการทำงาน สมาชิกร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีในการทำงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยผลักดันความก้าวหน้าให้แก่กันและห่วงใยต่อโรงเรียนให้เสรีและความคิดริเริ่มในการทำงาน มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าให้

โรงเรียน กล้ายอมรับความเสี่ยงเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใส่ใจกับการพัฒนาหรือแสวงหาสิ่งท้าทายใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน โรงเรียนกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใส่ใจกับทั้งผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิก และใส่ใจกับการพัฒนาฝีมืออบรม และพัฒนาฝีมืออบรมและพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน การติดต่อประสานงานหรือสื่อสารสั่งการอย่างเป็นทางการ มีระเบียบหรือข้อบังคับ การปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องใส่ใจและปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ ในโรงเรียน การปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ จะทำตามแบบเดิมๆ ที่เคยทำมาสมาชิกเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงาน การตัดสินใจจะถือนโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือและต้องแจ้งให้หน่วยเหนือทราบและการสั่งการหรือรายงาน ต้องยึดถือตามลำดับขั้นสายบังคับบัญชา ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน จะได้การยอมรับสูงถ้าทำงานบรรลุเป้าหมายหรือมีผลงานโดดเด่นเหนือคนอื่น ต้องใช้ความริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงานสมาชิกมุ่งมั่นทำงานกันหนัก เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพ มุ่งสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกและผู้รับบริการและมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลักมากกว่ายึดระเบียบขั้นตอนการทำงาน

7. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถในการริเริ่ม และลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการในการบริหารโรงเรียน

ปัจจัยระดับครูผู้สอน หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนในแต่ละห้องเรียน โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับผู้บริหารและเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับนักเรียน แบ่งออกเป็นตัวแปรย่อยๆ ได้แก่

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความปรารถนาของครูในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ การยอมรับ ความสนใจ วัตถุประสงค์ของ ข้อมูล ข่าวสาร การช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากโรงเรียน

3. พฤติกรรมการสอน หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ได้แก่ เตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาและวิธีการ ตลอดจนทั้งการจัดชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สอนนักเรียนด้วยความเมตตา มีอารมณ์มั่นคง ตั้งใจสอนอย่างเต็มความสามารถ เน้นการฝึกปฏิบัติ ฝึกนักเรียนเป็นสำคัญ รู้จักการใช้สื่ออุปกรณ์การสอน ใช้วิธีสอนที่หลากหลาย ตรวจการบ้านและแก้ไขข้อบกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ดูแลเอาใจใส่

นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีการประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่องแล้วปรับปรุงแก้ไขโดยการสอนซ่อมเสริม

4. คุณภาพการสอน หมายถึง ระดับพฤติกรรมการแสดงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชี้แนะการเรียนรู้ของนักเรียน การให้นักเรียนได้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการเรียนจนเรียนได้ผลดี มีการเสริมแรงและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

ปัจจัยระดับนักเรียน หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน โดยเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับผู้บริหารและตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับครูผู้สอน แบ่งเป็นตัวแปรย่อย ๆ ได้แก่

1. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา – ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี

2. ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง รายได้รวมต่อเดือนของผู้ปกครองของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท เดือนละ 10,000-15,000 บาท และมากกว่าเดือนละ 15,000 บาทขึ้นไป

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง หมายถึง การที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

4. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากโรงเรียน

5. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจและสามารถรู้จักการวางแผนตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียนรู้

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในจังหวัดชัยภูมิ ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งนั้นๆ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

นักเรียน หมายถึง ผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผู้ปกครอง หมายถึง บิดา มารดาหรือผู้ให้การอุปการะ ดูแลปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีบุตรหลานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถประมวลแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

แนวคิดประสิทธิผลองค์การที่เป็นโรงเรียนมีความคิดเห็นที่หลากหลายแตกต่างกันตามจุดเน้นที่ใช้วัดประสิทธิผล ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามของฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2012, p.300-317) ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือความสำเร็จในสถานศึกษาประกอบด้วยพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและครุมีความพึงพอใจในงาน แนวคิดของรุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, น.169) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, น.32) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สำหรับนักการศึกษาต่างประเทศมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสูงกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถจัดสรรทรัพยากรให้กับสมาชิกได้เป็นอย่างดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดีและมีระบบ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทุกฝ่าย รวมทั้งการพัฒนาตนเองและสังคมด้วย (Reid, David & Peter, 1988, p. 5; Hoy & Miskel, 2005, p.187; Flamer, 1999; Wallin, 2003, p.56) ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีทัศนคติทางบวกและสามารถในการจัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหาได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในผลที่เกิดขึ้นของโรงเรียนปรับตัวให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความมุ่งหวังของสังคมได้เป็นอย่างดี

ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษายึด 2 แนวคิด คือ แนวคิดทฤษฎีระบบโดยฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1996, p.23-24) และแฮนสัน (Hanson, 1996, p.110-118) ที่มีแนวคิดว่าการจัดการศึกษามีลักษณะสอดคล้องกับทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการและผลผลิตและแนวคิดโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษา โดย ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2535, น.3-4; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.9, สำเร้ง บุญเรืองรัตน์, 2538, น.57 และ ครีเมอร์ส (Creemers, 1994, p.114-118) ที่มีแนวคิดว่าข้อมูลทางการศึกษามีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน คือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์ ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่าเป็นลำดับขั้นต่อไป กันลงไป ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนกตามแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูลทางการศึกษาโดยแบ่งตัวแปรเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและนักเรียน

ปัจจัยระดับผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยยึดแนวความคิดการวิจัยของ จันทรานี สงวนนาม, 2533, น.62-63; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, น.212; พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547, น.306-309; ฮอย และ โคลเวอร์ (Hoy & Clover, 1986, p.94); แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988, p.50-51) พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวสังคมของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, น.212; Pendley, 1985, p.98) พฤติกรรมผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะในการบริหารโรงเรียน พฤติกรรมผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์การ โดยยึดแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.384-397); เฮ้าท์ (Hoes, 1970, p.81-97) พบว่า พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมี 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล โดยยึดแนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1984) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยยึดแนวคิดของเบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) กระบวนการบริหารโครงการของผู้บริหาร วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเนื่องจากวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียนและ

พฤติกรรม การบริหารส่งผลต่อครูผู้สอนและนักเรียน โดยยึดแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, p.107-109) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.184) และพฤติกรรมกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยยึดตามแนวคิดของคาร์เนล (Carnall, 1990, p.210-211)

ปัจจัยระดับครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในระดับห้องเรียน จากการศึกษาตามแนวคิดและงานวิจัยของกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, น.80-83; บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, น. 56-57; ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.70; ชุตติกาญจน์ บุญญะชิติสุข, 2546, น.33; สมจิต อุดม, 2547, น.216-217; การา (Gara, 1998, p.4165); แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987, p.175-178) พบว่า ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครู ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1987, p.175-178) ที่มีแนวคิดว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน พยายามต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation : nAff) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power : nPow) 2) การสนับสนุนทางสังคมของครูตามแนวคิดของเฮาส์ (House, 1981, p.24-25) และเฟเบอร์ (Faber, 1983, p.156-157) โดยจะพิจารณาการสนับสนุนทางสังคมของครูใน 3 ด้าน การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการและการสนับสนุนทางด้านข้อมูล 3) พฤติกรรมการสอนของครู เป็นกิจกรรมที่ผู้สอนแสดงออกในกระบวนการสอนเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ศึกษาตามแนวคิดของ ชุตติกาญจน์ บุญญะชิติสุข (2546, น.33) ประกอบด้วยการวางแผนและเตรียมการสอน การดำเนินการสอนและการวัดและประเมินผล 4) คุณภาพการสอนของครูเป็นการที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จเป็นการกระทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนของครู ซึ่งพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง (Bloom, 1976 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.70)

ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จากการศึกษาตามผลการวิจัยของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 1985, p.25, 109-113, 156-159) อ้างถึงใน ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์ 2539, น.57) พบว่าการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบทางอ้อมต่อพฤติกรรมทางการเรียน ผลการวิจัยของศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์ (2539, น.161) และราชันย์ บุญธิมา (2542, น.50-51)พบว่า พฤติกรรมการเรียนที่ดีต้องแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจและความตั้งใจทั้งในและนอกห้องเรียน รวมทั้งการวางแผนการเรียนและวิธีเรียน ฐานะเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สนทยา เขมวีรัตน์, 2542, น.13) ชาวบ

(Schwab, 1978 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538, น.66) กล่าวว่า เจตคติส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่าง และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง แล้วยังส่งผลต่อการสอนของครูด้วย นอกจากนี้ ไคร์สเตด (Kicerstead, 1994, p.732) ได้ทำการศึกษาแล้ว พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และเจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยนำรูปแบบของโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษาที่มีลักษณะการจัดตัวแปรที่ศึกษา เป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน ตัวแปรทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกันย่อมได้รับอิทธิพลและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในลักษณะโมเดลพหุระดับของการวิเคราะห์ ถดถอยตามแนวคิดของราชนย์ บุญธิมา (2542, น.57) ได้ดังภาพที่ 1

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทของโรงเรียน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน
6. การวิเคราะห์ห้ระดับ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของโรงเรียน

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้กำหนดให้สิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” และมาตรา 18 ได้กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา อบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จึงถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่เป็นพื้นฐานในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง ในระยะเวลาต่อมาจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข.; 2553, น.2-3) กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับเปลี่ยนการบริหารและการจัดการ โดยปรับโครงสร้างของกระทรวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมวิชาการได้บูรณาการการบริหารงานและจัดการการศึกษาขึ้น

พื้นฐานของประเทศเรียกว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดูแลจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยมีหน่วยงานกลางและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2543 ขึ้น เป็นผลให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนจะต้องมีการปรับและเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เรียกว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาในระดับโรงเรียน เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมความคิด ความเชื่อและวิถีปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการปฏิรูปการศึกษาใน 5 ด้านหลัก ซึ่งเรียกว่า ปัญจปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูประบบการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษา การปฏิรูประบบครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิรูปดังกล่าวนี้ จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบเดิมโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 , น. 3)

ลักษณะโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) นั้น ปัจจุบันอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่จัดและส่งเสริมการมัธยมศึกษาสาระและการศึกษาเพื่อคนพิการ ซึ่งในทางปฏิบัติบทบาทหน้าที่ดังกล่าวนี้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนเดิมและต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ภารกิจจากบทบาทหน้าที่ (เก่า) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) นั้น ได้บริหารและจัดการศึกษาในภารกิจหลัก 7 กลุ่มงาน คือ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนการบริหารงานอาคารสถานที่แต่ในปัจจุบัน บทบาทหน้าที่ ขอบข่ายและภารกิจการบริหารและจัดการ โรงเรียนใหม่นั้นได้ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมและบูรณาการกำหนดเป็น 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข, น. 33-74) ซึ่งประกอบด้วย

1. การบริหารวิชาการ ถือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ ที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ เป็นภารกิจสนับสนุนมุ่งเน้นความเป็นอิสระคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การจัดทำและการเสนอขอของงบประมาณการจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน การบริหารบัญชีและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่ส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย ออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไปเป็นการจัดระบบบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายภารกิจ คือ การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมและการประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงานบริการสาธารณะอื่นๆ ทั่วไป

จากการปฏิรูปการศึกษาได้ปฏิรูประบบต่างๆ ในโรงเรียนที่เรียกว่า ปัญจปฏิรูปเป็นผลทำให้โรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ทางความคิด ความเชื่อและวิถีปฏิบัติ เพราะสภาพของโรงเรียน กลายเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 การบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงปรับตัว เพราะ โรงเรียนมีสภาพเป็นอิสระ มีความคล่องตัว เกิดการกระจายอำนาจและมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในรูปแบบของการมีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนการบริหารก็มิใช่รูปแบบการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based

Management : SBM) ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ที่ยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อที่จะนำนโยบายต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติและบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ขอบเขตภารกิจทั้ง 4 ด้าน ให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข., น.74-75) ในปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา มีการถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16-18 ซึ่งได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา มีผลทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนจังหวัดชัยภูมิ

แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยมศึกษาที่รัฐได้จัดบริการและขยายโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ของประเทศย่อมมีความพร้อมที่แตกต่างกัน จากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลในภาพรวม คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านทรัพยากร (นฤธิดา แดงใหญ่, 2542; พรทิพย์ สระบงกช, 2544) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ไม่เพียงแต่ในระดับมัธยมศึกษาเท่านั้น ในระดับการศึกษาอื่นๆ ก็เช่นกันดังการวิจัยของ สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา และและนิพนธ์ กินาวงศ์ (2545) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถของครู อาจารย์ ความพร้อมของอาคารสถานที่ สื่อการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศ จะเห็นได้ว่าความแตกต่างของพื้นที่ยังมีปัจจัยที่ส่งผลที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับผู้บริหาร อันประกอบไปด้วยคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร สถานศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

รายชื่อโรงเรียนที่ถ่ายโอนเข้าสังกัดองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิตั้งแต่ ปี พ.ศ.2550–

2551

1. โรงเรียนบำเหน็จณรงค์วิทยาคม
2. โรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2

3. โรงเรียนห้วยด้อมพิทยาคม
4. โรงเรียนกุดน้ำใสพิทยาคม
5. โรงเรียนโนนศรีวิทยา
6. โรงเรียนตรีประชาพัฒนศึกษา
7. โรงเรียนเนินสง่าวิทยา
8. โรงเรียนมัธยมชัยมงคลรังงาม
9. โรงเรียนโป่งนกประชาสามัคคี
10. โรงเรียนมัธยมบ้านแก้งวิทยา
11. โรงเรียนห้วยยางพิทยาคม
12. โรงเรียนสระพังพิทยาคม
13. โรงเรียนบ้านเป่าวิทยา
14. โรงเรียนเกษตรสมบูรณ์พิทยาคม
15. โรงเรียนเพชรวิทยาการ
16. โรงเรียนหนองไผ่วิทยานุสรณ์
17. โรงเรียนลุ่มคำชินิรมิตวิทยา
18. โรงเรียนภูแลนคาวิทยายน
19. โรงเรียนโลกสะอาดวิทยา
20. โรงเรียนบ้านเค็ดพิทยาคม
21. โรงเรียนหนองขามวิทยา
22. โรงเรียนมัธยมหนองศาลา
23. โรงเรียนบ้านหันวิทยา
24. โรงเรียนโลกสะอาดวิทยา
25. โรงเรียนกวางโจนศึกษา
26. โรงเรียนโนนกอวิทยา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ ประสิทธิภาพก็จะแตกต่างกันออกไป ดังนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนจึงขอกล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประสิทธิผลขององค์การ

องค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้รวมกลุ่มและสร้างเป็นรูปแบบขึ้นมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามจุดประสงค์ของบุคคลหรือสมาชิกขององค์การหรือปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ให้เป็นไปตามจุดประสงค์ขององค์การ องค์การถูกสร้างขึ้นเนื่องจากบุคคลต้องการจะใช้องค์การเป็นเครื่องมือเพื่อการบรรลุถึงความสำเร็จ โดยการจัดระเบียบ กิจกรรม แต่เมื่อองค์การถูกสร้างขึ้นมาองค์การ ก็จะพัฒนาบุคลิกภาพขององค์การเองและพัฒนาเป้าหมายที่เป็นอิสระจากเป้าหมายของบุคคลที่สร้างองค์การขึ้นแต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของสมาชิกประกอบกัน ดังนั้นองค์การจึงเป็นประติสัมพันธ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามและวิวัฒนาการทางความคิดของมนุษย์ในสังคม เพื่อที่จะประกอบกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม องค์การ จึงมีบทบาทสำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ตลอดเวลา การที่สังคมใดจะมีอารยธรรมสูงต่ำเพียงใด สามารถจะประเมินหรือวัดได้จากการพัฒนาขององค์การต่างๆ ในสังคม (สมยศ นาวีการ, 2544 , น.12) เมื่อใดที่มนุษย์เราสามารถดำเนินกิจกรรมได้สำเร็จตามความต้องการหรือมุ่งหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีความสุขที่ได้กระทำซึ่งเป็นผลสำเร็จ องค์การก็เช่นเดียวกันเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การก็หมายความว่าประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษา มีจุดประสงค์ บทบาท หน้าที่ กำหนดไว้ชัดเจน จึงถือได้ว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าองค์การที่เป็นทางการมีหน้าที่ในการบริการทางการศึกษาตามที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าองค์การจึงประกอบไปด้วยลักษณะ ที่สำคัญคือ มีบุคคลร่วมกันทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แบ่งงานกันทำตามความถนัด มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2546 , น.113) และก่อให้เกิดเป็นประสิทธิผล

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลากหลายขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและมุมมองของผู้เขียนหรือนักวิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ราชบัณฑิตสถาน (2542, น. 667) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้น

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968, p.20) และลอร์เลส (Lawless, 1979, p.32) กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กร คือ การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือหมายถึงระดับการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

ไชน์ (Schein, 1973, p.118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ขององค์กรที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์กรจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

เบนนิส (Bennis, 1971 quoted in McFarland, 1979, p.438-439) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการที่จะอยู่รอด ปรับตัว รักษาสภาพและเติบโตไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติประการใด

มอร์เฟตและคนอื่นๆ (Morphet et al., 1982, p.93-97) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจนใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

สตีร์และคณะ (Steer et al., 1985, p.72) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

นาฮาเวนดีและมาเลคซาเด (Nahavendi & Malekzadeh, 1990, p.532) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นการที่บุคคลหรือองค์กรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผน รวมถึงคุณภาพของงานความพึงพอใจของลูกค้า นวัตกรรมใหม่ที่ดีกว่าเดิมและความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.51) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และได้รวบรวมความคิดของนักศึกษามากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้และสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เชียร์เรนและบอสเกอร์ (Sheerens & Bosker, 1997, p.323) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ

3. การมีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว
4. หลักสูตรมีคุณภาพและให้โอกาสในการเรียนรู้
5. การมีบรรยากาศของโรงเรียน
6. การมีบรรยากาศในชั้นเรียน
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
8. การมีศักยภาพในการประเมิน
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
10. การมีรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน
11. การเรียนรู้แบบอิสระ
12. มีการปรับการจัดการเรียนการสอน
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและมีการเสริมแรง

จากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลนั้น มีความหมายแตกต่างกันไปตามภารกิจและความคาดหวัง หรือความพึงพอใจและความต้องการขององค์กรนั้นๆ โดยภาพรวมแล้วพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ครูมีความพึงพอใจในงานของตน ซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบ่งออกเป็นตัวแปรย่อยๆ ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2555 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ร้อยละ 50 ขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพครู ตามความคิดเห็นของครู อันเป็นผลมาจากการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของครูว่าจะได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใดและแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นเพราะว่าองค์กรจะดำรงอยู่เปลี่ยนแปลงพัฒนาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถจัดสรรทรัพยากรสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้องได้ จะต้องมีประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องมีการ

ประเมินประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่กระบวนการบริหารและจัดการในหน้าที่ของการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการกำกับควบคุมองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในที่สุด การศึกษาประสิทธิผลขององค์การในระยะแรกเริ่มต้นเป็นการศึกษาประสิทธิผลขององค์การด้วยรูปแบบเป้าหมาย (Goal Model) โดยคำนึงถึงระดับของการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) มุ่งที่ผลผลิต (Outputs) เป็นหลักต่อมาได้พัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การมาเป็นรูปแบบระบบทรัพยากร (System-Resource Model) โดยคำนึงถึงระดับที่องค์การจัดหาทรัพยากรจัดสรรสนับสนุนมุ่งเน้นที่ปัจจัยการผลิต (Inputs) เป็นหลัก โดยมององค์การในฐานะที่เป็นระบบ (System) ที่จะต้องอาศัยทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมสนับสนุนเพื่อ ความมั่นคงและอยู่รอด

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโดยทั่วไป เป็นการวัดเพื่อดูความแตกต่างระหว่างความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก แต่ถ้ามีความแตกต่างมากก็จะมีประสิทธิผลน้อยหรืออาจจะดูความสอดคล้องระหว่างผลผลิต (Outputs) กับเป้าหมายที่ได้ระบุไว้ (Dejnozka, 1983, p.58) สิ่งที่สำคัญที่ทำให้มีการประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือโรงเรียนก็เพื่อดูระดับประสิทธิผลและนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารของผู้บริหารและเพื่อทราบว่าการนั้นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด (Seldin, 1988, p.24)

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง (อุทัยวรรณ โขชื่น, 2546, น.45 อ้างถึงใน ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529, น.185-187) คือ

1. การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Single Criterion Measures of Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร
2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Inputs) มากกว่าผลผลิต (Outputs)
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจาก

ตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน แคปโล (Caplow, 1964, p.119-124 อ้างถึงใน อุทัยวรรณ โขชื่น, 2546, น.45) โดยแคปโล เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ 1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ 2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีการพึงพอใจสำหรับสมาชิก 4) ความสำเร็จ

มอทท์ (Mott, 1972, p. 9) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลประสิทธิผลขององค์กรโดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

กิบสันและคนอื่นๆ (Gibson et al., 1979, p. 27) ที่ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์เช่นกัน คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน 4) ความสนใจในชีวิต

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน จะต้องใช้เครื่องมือช่วยในการวัดเครื่องมือดังกล่าวอาจเป็นการสังเกตเพื่อดูความรู้สึกรู้สึกหรือผลผลิตหรือใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบทดสอบ เพื่อดูว่าระดับคุณภาพพฤติกรรมหรือระดับปริมาณเป็นไปตามเป้าหมายความต้องการ หรือความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องหรือไม่ ดังนั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ (Indicator) เกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) เพื่อที่จะบอกได้ว่าประสิทธิผลมีเท่าใด มากน้อยเพียงใด ตัวบ่งชี้หรือเกณฑ์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลขององค์กรดังกล่าว นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น.84) ได้อธิบายความหมายตัวบ่งชี้ว่าเป็นองค์ประกอบต่างๆ ลักษณะหรือสภาพในสิ่งที่ต้องการที่จะวัดซึ่งสามารถประเมินออกมาเป็นค่าได้ หรือเป็นตัวบ่งชี้ (Pointer) ในสิ่งที่ต้องการวัด เช่น ปริมาณ คุณภาพ เวลา ตัวเลข ค่าสถิติ บางครั้งใช้คำว่า ดัชนี (Index) ซึ่งให้ความหมายที่เหมือนกันแต่จะเป็นเฉพาะเรื่องใดหรือด้านใด ด้านหนึ่ง ตัวบ่งชี้จะมีความหมายที่กว้างและครอบคลุมได้มากกว่า เกณฑ์จึงเป็นตัวตัดสินคุณภาพของการปฏิบัติหรือผลที่ได้รับ เกณฑ์อาจได้มาจากมาตรฐานทางวิชาชีพมาตรฐานการกระทำหรือระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์ของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ สำหรับ อุทุมพร จามรมาน (2544, น.32) สรุปว่า เกณฑ์ หมายถึง ตัวเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเพื่อตัดสินหรือตัดสินใจ เป็นความคาดหวังว่าคนหรือกลุ่มบุคคลจะอย่างไรได้จนถึง

ระดับที่กำหนด เกณฑ์อาจเป็นค่าตัวเลขหรือคุณลักษณะและอาจมีหลายระดับได้ ดังนั้นเกณฑ์จึงหมายถึง ระดับคุณภาพ ระดับพฤติกรรม ระดับปริมาณที่เป็นมาตรฐานกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินประเมินค่า

สำหรับรูปแบบการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนแบ่งตามเกณฑ์ในการประเมินมี 2 ประเภท คือ

1. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนโดยใช้เกณฑ์เดี่ยว (Single Criterion Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะเริ่มต้น จะเป็นการวัดประสิทธิผลแบบเกณฑ์

2. รูปแบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรหรือโรงเรียนโดยใช้หลายเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์กรในระยะหลังนี้ จะเป็นการวัดประสิทธิผลโดยอาศัยเกณฑ์หลายเกณฑ์หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์เพราะองค์กรมีความซับซ้อนและมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ อีกหลายประการ การวิเคราะห์ประเมินองค์การจึงพัฒนาเป็นลักษณะรูปแบบที่ปัจจัยต่างๆ มีความสัมพันธ์และมีสมมติฐานที่บ่งบอกได้ว่าเป็นเกณฑ์ในการประเมินองค์การครอบคลุมและถูกต้องตามประเภทขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องกำหนดเป้าหมายจากผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ช่วงเวลาหรือระยะเวลาของเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนที่รับการประเมินเป็นระยะเวลาสั้นหรือระยะเวลากลาง หรือระยะยาวของประสิทธิผลโรงเรียน เกณฑ์ต่าง ๆ ที่นำเสนอนี้จะต้องได้รับการคัดเลือกให้เหมาะสม แต่เกณฑ์ที่สำคัญของผลลัพธ์ที่ควรคำนึงถึงในการประเมินมี 3 ประการ คือ ความสำเร็จทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของครูและการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนซึ่งเป็นการเชื่อมโยงของผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและความสำคัญ ซึ่งได้แก่มาตรฐาน 5 ประการ คือ จำนวนของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ การปรับตัวและความยืดหยุ่น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2543, น.82-84) ได้ให้ข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเพราะในปัจจุบันการจัดการศึกษาผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมองการบริหารจัดการเป็นระบบเปิด ที่ผูกพันเกี่ยวเนื่องกันทั้งภายในองค์กรและสถานการณ์จากนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลจึงควรประเมินในส่วนต่างๆ และตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ส่วนของสิ่งป้อนเข้า ได้แก่บุคลากรทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายสนับสนุนงบประมาณ ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ ระดับนโยบายทั้งส่วนกลางท้องถิ่นและสถานศึกษา รวมทั้งข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ

2. ส่วนของกระบวนการเปลี่ยนสภาพ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสาร การบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาเทคนิคการสอนและบรรยากาศของการบริหาร

3. ส่วนของผลผลิตของการบริหารจัดการ คือ เป้าหมายการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ความเจริญงอกงามของนักเรียนในด้านต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ชุมชน เจตคติของนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจของผู้ได้รับประโยชน์จากการจัดการศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้บังคับบัญชา

ในปัจจุบันเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 4 มาตรฐานการศึกษาของประเทศไทยจึงเป็นข้อกำหนดลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นแนวเทียบเคียงให้แก่กิจกรรมที่กระทำในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอันถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษามีการพัฒนาและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546, น.7, น.19) มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ถูกกำหนดขึ้นและได้รับการอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อคราวประชุม วันที่ 4 มกราคม 2543 และวันที่ 25 มกราคม 2543 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546, น.4, น.6) โดยมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการและมาตรฐานด้านปัจจัย ดังที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546, น.17-30) ได้นำไปเป็นนโยบายการพัฒนาและประเมินมาตรฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในปัจจุบันมีมาตรฐานต่างๆ ดังนี้ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ มาตรฐานด้านปัจจัยจะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น จะมีแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องจะให้แนวคิดเป็นกรอบหรือรูปแบบและเกณฑ์เป็นตัวชี้วัดบ่งบอกประสิทธิผล ซึ่งรูปแบบของการประเมินประสิทธิผลและเกณฑ์ในการประเมินนั้น ถือได้ว่ามีความสำคัญ เพราะรูปแบบในการประเมินเสมือนหนึ่งเป็นกรอบของประสิทธิผล และเกณฑ์เสมือนหนึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผล ดังนั้นการประเมินใดๆ ไม่ว่าจะ เป็นหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ นั้น โดยมากจะอาศัยรูปแบบต่างๆ เพื่อการประเมิน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2543, น.48) เมื่อได้รูปแบบแล้ว เกณฑ์ในการ

ประเมินก็จะมีความสัมพันธ์กันเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ฉะนั้นการกำหนดหรือเลือกรูปแบบและการกำหนดเกณฑ์ในการประเมิน จึงสมควรได้รับการพิจารณา คัดเลือก วิเคราะห์ เป็นแนวทางเพื่อใช้เป็นกรอบและเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

การวิเคราะห์รูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินหลักสูตรหรือโครงการ หรือแม้แต่การประเมินที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อพัฒนาองค์กรหรือการวินิจฉัยองค์การในการประเมินประสิทธิผล หรือวินิจฉัย หรือเพื่อการศึกษาจะกำหนดเป็นรูปแบบเป็นกรอบเพื่อใช้ในการประเมิน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543, น.48)

ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงจำเป็นต้องเลือกรูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน โดยสรุปเป็นประเด็นนำไปสู่การเลือก หรือกำหนดรูปแบบและเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนเป็นองค์การอยู่ในระบบสังคม ซึ่งจะต้องมีการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาสงวนเงื่อนไข
2. โรงเรียนเป็นองค์การตามทฤษฎีระบบ ซึ่งต้องมีความเชื่อมโยง สัมพันธ์กันทั้งภายในองค์กรและภายนอกเป็นทฤษฎีสมัยใหม่ที่จะพิจารณาหรือวิเคราะห์ องค์การทั้งระบบในทุกส่วนขององค์ประกอบและสภาพแวดล้อมตลอดทั้งการพิจารณาผลการย้อนกลับของข้อมูลต่างๆ เป็นระบบที่เปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวพันกันทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543, น.83-84; สมยศ นาวิการ, 2544, น.83)
3. ผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การอยู่ในสังคมและเป็นระบบสมาชิกขององค์การ คือ บุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือเกี่ยวข้องกับโรงเรียน อันได้แก่ นักเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการต่างๆ ตลอดจนผู้บังคับบัญชา
4. เวลา ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพราะโรงเรียนย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ซึ่งมี 3 ระยะของการประเมิน คือ ระยะสั้น เช่น การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจ ความจงรักภักดี ระยะกลาง เช่น การประเมินความสามารถในการปรับตัว การพัฒนาโรงเรียน ความก้าวหน้าในการศึกษาต่อของนักเรียน ระยะยาว เช่นการประเมินความสามารถในการอยู่รอดของโรงเรียน
5. กรอบแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ใช้แนวทางบูรณาการ (Integration) ตามแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of

Organizational Effectiveness) และแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) ผสมผสานบูรณาการเข้าด้วยกัน เพราะการใช้รูปแบบเดียวจะไม่ตรงและครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งมีภารกิจมากมาย หลากหลายทั้งมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน จัดระบบ โครงสร้างและจัดสรรทรัพยากร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546ข., น.74-75)

6. เกณฑ์ (Criteria) ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นระดับความสำเร็จ ใช้เกณฑ์ในการวัดเป็นแบบหลายเกณฑ์ หรือพหุเกณฑ์ (Multiple Criteria Measures of Effectiveness) เพราะจะมีความครอบคลุมตามจุดประสงค์ หรือบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนหรือความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ตลอดทั้งเวลาหรือช่วงวงจรชีวิตของโรงเรียน

เกณฑ์ในการประเมินผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มี 2 ประการดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในงานของครู

ซึ่งจะใช้ลักษณะทั้ง 2 ประการนี้เป็นตัวแปรตามของการวิจัย ดังรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นผลการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ที่นักเรียนได้รับผลจากการสอนของครู อาจารย์ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.383; 2001, p.297) ถือว่าเป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สำคัญและในการศึกษาวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ เช่น กลุ่มปัจจัยของโรงเรียน ได้แก่ ครูผู้สอนบรรยากาศของโรงเรียนและกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางสังคมและสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน ชีวิตสังคมในครอบครัวพื้นฐานความรู้ อารมณ์ จิตใจของผู้เรียนและคุณภาพการสอนของครู (Coleman & other, 1966, p.107 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับพิทแมน (Pittman, 1993, p.4270) ได้ศึกษาผลขององค์ประกอบของผลผลิตทางการศึกษาที่มีต่อความสนใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อความสนใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำหรับในประเทศไทยก็ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้วย (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 , น.28; สมจิตร อุดม, 2547) ดัชนีที่บ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ ระดับผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกวิชาของนักเรียน (กรมวิชาการ, 2543)

ลิว (Lau, 1978 quoted in Hoy & Miskel, 2001, p.298) กล่าวว่าไว้ว่า ผลผลิตของการศึกษา คือ คะแนนของนักเรียนที่ได้จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาบางกลุ่ม เช่น ผู้ปกครอง บุคคลทั่วไปและนักวิชาการ ฯลฯ ที่คิดว่า การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดด้วยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยละเลยการพัฒนาอื่น ๆ ของผู้เรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคาดหวัง ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของสถานศึกษาและจำเป็นต่อชีวิตในอนาคตของผู้เรียน (Hoy & Miskel, 2001, p.297-298) นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตรา 24 วรรค 2 กำหนดให้สถานศึกษาฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจะเห็นว่า มีการกล่าวถึงผลผลิตของการศึกษาไว้ครอบคลุมพัฒนาการของผู้เรียนทุกด้าน แต่ที่เน้นและให้ความสำคัญมาก คือ การพัฒนาปัญญาหรือความสามารถในการคิด

สำหรับประเทศไทยตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมา มีการประเมินผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้โดยแบบทดสอบชุดเดียวกันทั่วประเทศ เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของไทยให้สูงขึ้น โดยเรียกว่า การสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) โดยมีสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นผู้ดำเนินการออกข้อสอบและจัดการสอบพร้อมกันทั่วประเทศให้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 67 มาตรฐานการเรียนรู้ครอบคลุม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยีและภาษาอังกฤษ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทดสอบความรู้และความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) ทดสอบความรู้และความคิดของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 3) เพื่อนำผลไปใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการจบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 4) เพื่อนำผลสอบไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน 5) เพื่อนำผลการทดสอบไปใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนระดับชาติ โดยรวมแล้วสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินการจัดการวัดความรู้ของนักเรียนเมื่อเรียนจบแต่ละช่วงชั้น โดยผลจากการประเมินจะใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบคุณภาพการศึกษาในระดับต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจระดับนโยบายของประเทศ

กล่าวโดยสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2554 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 50 ขึ้นไป

2. ความพึงพอใจในงานของครู

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่อยากทำงานและมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปของการทำงาน ซึ่ง สเตียร์ (Steers, 1977, p.100) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร และการศึกษาวิจัยของพอร์ตเตอร์ สเตียร์และมาเวคีย์ (Porter, Steers & Mowday, 1974, p.603) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือลาออกของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถแยกกลุ่มบุคคลทั้งสองออกได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สเตียร์ (Steers, 1977, p.46-55) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิจัยของลอคก์ (Locke, 1984, p.93) ยังพบอีกด้วยว่าประสิทธิภาพขององค์กรสามารถดูได้จากดัชนีที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานและความพึงพอใจในงานส่วนอัลมาซาบูบ (Almabsabooob, 1987, p.103) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่นและไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่นๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าค่าจ้างมากที่สุดและปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, น.143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทนผลของความพึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นตัวแทนที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีเพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดของฮอยและมิสเกล(Hoy & Miskel, 2001, p.339) กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูงคุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานคุณภาพของงานก็จะต่ำ เช่นเดียวกับสุขุม หลานไทย (2537, น.13) กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียนเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงานมีบรรยากาศดี มีความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติในองค์กร การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพสอดคล้องกับสุวัฒน์ วิวัฒน์นนท์ ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร(2548, น.249) พบว่า การได้รับการสนับสนุนของครูอาจารย์ทางสังคมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ

ในงานของครู และฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 p.392) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนและให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครูจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

องค์กรหรือโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จจะต้องมีระดับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับที่ดี เนื่องด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนั้นพฤติกรรมที่ดี จึงส่งผลกระทบต่อผลผลิตของโรงเรียนและผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย (Smith, 1992, p.7) ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน จึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่บ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Hoy & Miskel, 1991, p.383; 2001, p.297, 339) ความพึงพอใจในงานของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะคือ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน รายได้ สภาพการทำงาน นโยบายและ โอกาสความก้าวหน้า (Smith, 1992, p.2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างร่างกายและจิตใจกับสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของบุคคล (Hoy & Miske, 1991, p.392 quoted in Hoppock, 1935; Vroom, 1964, p.99) ซึ่งเป็นความหมายในลักษณะความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่วนความหมายของความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน หมายถึง อารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคล ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวังไว้ เช่น ความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของบุคคล เป็นการแสดงออกถึงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงานของผู้ที่ทำงานและผลตอบแทนที่ได้รับ (Cranny, Smith & Stone, 1992, p.1-2; Lofquist & Dawis, 1969; Wangphanich, 1984, p.13; Smith & Others, 1969, p.76)

ความพึงพอใจในงานของครู จึงเป็นความรู้สึกของครูที่มีต่องานของตนที่ปฏิบัติอยู่ อันเกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของครูและที่เกี่ยวข้องกับคุณค่า ความคาดหวังของแต่ละบุคคลว่าจะพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด (บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2545, น.15) ซึ่งจะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจกับสภาพแวดล้อม ผลของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสะท้อนถึงประสิทธิภาพของโรงเรียน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, p.96) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและ รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงานและกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job)
6. การบังคับบัญชา/ การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

กิบสัน อิวานเซวิชและดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p.106) และสมิธ เคนดอลล์และฮูลิน (Luthans, 1995, p. 126 quoted in Smith, Kendall & Hulin, 1969, p. 239) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. รายได้ คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม
 2. ลักษณะงาน ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ทำทาย มีโอกาสเรียนรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
 3. การเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน
 4. ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน
 5. เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน
- แฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980, p. 219) ได้เสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะ

ของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่าลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่ 5 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy)
2. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
3. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
4. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
5. ความสำคัญของงาน (Task Significance)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.304-305) ได้กำหนดความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะการทำงานในองค์การ เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทักษะ

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่องานในอาชีพครู ตามความคิดเห็นของครู อันเป็นผลมาจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของครูว่าจะได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใด และแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ องค์การที่มีบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมดำเนินงานนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ความพึงพอใจในงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาและบริหารจัดการในโรงเรียน โดยนำแนวความคิดของฟีลด์เลอร์ (Fiedler, 1967, p. 36) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p.339) และลอค (Locke, 1984, p.93) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา 3) ด้านลักษณะรายได้ 4) ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและ 5) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงานแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครูพัฒนามาจากแบบสอบถามของเวย์สัน (Watson, 1988, p. 469)

จากการศึกษาความหมายของคำว่าประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างตามแนวคิดและทฤษฎีตลอดทั้งผู้เกี่ยวข้อง โดยแตกต่างกันตามจุดเน้นที่ใช้วัดประสิทธิผล ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p.281) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือความสำเร็จในสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและครูมีความพึงพอใจในงาน แนวคิดของ รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, น.169) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, น.32) กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สำหรับนักการศึกษาต่างประเทศมีความคิดเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสูงกว่าที่คาดหวังไว้ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถจัดสรรทรัพยากรให้กับ

สมาชิกได้เป็นอย่างดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดีและมีระบบ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่บรรลุเป้าหมายตามบทบาทหน้าที่และตอบสนองต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทุกฝ่าย รวมทั้งการพัฒนาตนเองและสังคมด้วย (Reid & Others, 1988, p. 5; Hoy & Miskel. 2005, p.187; Flamer, 1999; Wallin, 2003, p.56) ผู้วิจัยประยุกต์แนวคิดดังกล่าวมาใช้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนมีความสามารถส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น นักเรียนมีทัศนคติทางบวกและสามารถในการจัดสรรทรัพยากร แก้ไขปัญหาได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในผลที่เกิดขึ้นของโรงเรียน ปรับตัวให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความมุ่งหวังของสังคมได้เป็นอย่างดี

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันไป เช่น

เอ็ดมอนด์ส (Edmonds, 1979 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548ข., น.28-29) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1. ความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้สูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบระเบียบ

รัทเทอร์ (Rutter, 1976, p.383) กล่าวว่า องค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนควรมีดังนี้

1. มีการกำหนดค่าความคาดหวังและมาตรฐานของโรงเรียน
2. มีการบริการห้องเรียนที่ดี
3. มีการสอนของครูและกำหนดความคาดหวังที่สูง
4. มีครูเป็นแบบอย่างที่ดี
5. มีข้อมูลย้อนกลับในทางบวกต่อนักเรียน
6. มีสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับนักเรียนและครู
7. มีการมอบหมายความรับผิดชอบให้นักเรียน

8. มีนักเรียนประสบความสำเร็จ

9. มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน

เอชเอ็มไอ (HMI, 1979 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น.31-32) กล่าวว่าองค์ประกอบในการประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนควรมีดังนี้

1. ความมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารและคณะครู

2. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายชัดเจน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ในชั้นเรียน การนำไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

3. บรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตชีวาแต่เป็นระเบียบเรียบร้อย

4. เน้นมาตรฐานงานด้านวิชาการสูง

5. ครูมีความสัมพันธ์กับนักเรียนดี กระตุ้นการแสดงออกและเข้าใจจุดมุ่งหมายของบทเรียน

6. มีการวางแผนและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน

7. คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนทั้งด้านสังคมและอารมณ์

8. มีครูที่มีประสบการณ์ความชำนาญและคุณภาพ

9. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

10. มีการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

11. มีความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้ปกครองและผู้นำ

12. มีศักยภาพในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สมิธและเพอร์คีย์ (Smith & Purkey, 1983 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, น.29) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ

1. ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน

2. มีหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายและการวางแผนไว้ดี

3. มีเป้าหมายโรงเรียนที่ชัดเจนและคาดหวังสูง

4. มีการทำงานตรงตามเวลา

5. ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

6. มีบรรยากาศเป็นระเบียบเรียบร้อย

7. มีจิตสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

8. มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงกับบุคลากร

9. มีการพัฒนาบุคลากร

10. มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม

11. มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ

12. มีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม

13. การได้รับการสนับสนุน

คัททไวเลอร์ (Duttweiler, 1988, p.4 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550, น.44) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานวิชาการที่ดี
3. การจัดการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
8. ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม
9. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ฮาลตัน (Halton, 1992, p.21 อ้างถึงใน สุมิตร ขาวประภา, 2550, น.43) จำแนกองค์ประกอบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็น 3 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ประกอบด้วย การมีจุดหมายที่ชัดเจน การมีค่านิยมและความเชื่อร่วม และการมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน

2. องค์ประกอบด้านบรรยากาศการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การยอมรับ การจูงใจ พฤติกรรมในทางบวกของนักเรียนและการสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

3. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ประกอบด้วย หลักสูตร การสอน การพัฒนาบุคลากร การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และความคาดหวังในความสำเร็จสูง

ชีเร็นส์และบอสเคอร์ (Scheerens & Bosker, 1997, p.182-209) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ

1. การมุ่งเน้นความสำเร็จ
2. ความมีภาวะผู้นำ
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร
4. มีหลักสูตรที่มีคุณภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้

5. มีบรรยากาศห้องเรียน
6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
7. มีการประเมินผลที่ดี
8. มีเวลาเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม
9. มีการเตรียมการสอน
10. มีการส่งเสริมการเรียนรู้แบบอิสระ
11. มีรูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนใหม่
12. มีบรรยากาศโรงเรียน
13. มีข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลดังที่กล่าวข้างต้น ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและปัจจัยป้อนออก เป็นการมองแบบองค์รวม (Holistic) ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้อย่างเป็นระบบทั้งสามส่วน บริบทของการบริหารแบบกระจายอำนาจที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้คิด เป็นผู้สร้างหลักการและแนวคิดใหม่ๆ เป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิตร อุดม (2547, น.14-15) พบว่าประสิทธิผลของ โรงเรียนหรือความสำเร็จขององค์การย่อมจะต้องมีปัจจัยที่สนับสนุน ส่งเสริมและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียนและ ปัจจัยด้านนักเรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยการแบ่งปัจจัย ซึ่งเรียกว่าพหุระดับ (Multi-level) การเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ตัวแปรที่อยู่ตามโครงสร้างในระบบขององค์การที่เป็นเชิงระบบ ตามแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ของ ลูเนนเบิร์ก และออสไตน์ (Lunenberg and Omstein, 1999, p.19 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2543, น.83) ได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

นักรการศึกษา	ปัจจัย														
	Hoy&Clover,1996	Hoy&Miskel,1991	House,1970	McClelland,1987	Patterson,1988	กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ,2536	บุญเรือน หมั่นทรัพย์,2538	พิมพ์อร สถเดียม,2547	สมจิต อุดม, 2547	สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548	ถาวร เสงี่ยม, 2550	ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2549	ทรงยศ เก้วมงคล, 2555	ราชันย์ บุญธมา, 2542	ศิกานต์ เพียรบุญญกรณ์,2539
ระดับผู้บริหาร															
1.1 อายุ						✓		✓	✓	✓					
1.2 ระดับการศึกษา						✓	✓	✓	✓	✓					
1.3 ประสบการณ์ในการบริหาร						✓	✓	✓	✓	✓			✓		
1.4 พฤติกรรมผู้นำ		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓			
1.5 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ						✓		✓		✓	✓	✓			
1.6 วัฒนธรรมโรงเรียน			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓			
1.7 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	✓		✓		✓	✓				✓			✓		
ระดับครูผู้สอน															
2.1 แรงจูงใจในการทำงาน				✓				✓				✓			
2.2 การได้รับการสนับสนุนทางสังคม			✓			✓	✓		✓	✓		✓			
2.3 พฤติกรรมการสอน								✓		✓	✓	✓	✓		
2.4 คุณภาพการสอน									✓	✓	✓			✓	
ระดับนักเรียน															
3.1 ระดับการศึกษาผู้ปกครอง										✓	✓				
3.2 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง							✓			✓	✓			✓	✓
3.3 การส่งเสริม การเรียนของผู้ปกครอง											✓	✓			✓
3.4 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน									✓		✓	✓	✓		
3.5 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

จากตารางที่ 1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยการแบ่งปัจจัยดังกล่าวเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียน ซึ่งจำแนกปัจจัยตามระดับ คือ ระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา

ประสบการณ์ในการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระดับครูผู้สอน ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอนและคุณภาพการสอน ระดับนักเรียนประกอบด้วย ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริม การเรียนของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยระดับผู้บริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัยภูมิ ปัจจัยที่ถือว่ามีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ปัจจัยระดับโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมในการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะใช้ความสามารถกระทำให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542, น.18 อ้างถึงใน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2533) การศึกษาวิจัย ครั้งนี้จึงได้กำหนดปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์บริหาร พฤติกรรม ผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร

ปัจจัยเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 อายุของผู้บริหาร จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของการบริหารพบว่า คณบดีที่มีอายุน้อยกับคณบดีที่มีอายุมาก จะมีระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในการบริหารงานทั่วไป (กิตติพล ทองเกตุ, 2534, น.228) และชวลิต หมั่นนุช (2535, น.125) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาเอกชน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2 ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารที่ได้เรียนรู้ จากสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมใช้ความรู้ความสามารถและ ทักษะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อำนาจ ความรู้ ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รัก ศรัทธาและให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัจราทร สัมณิโชติ

(2550, น.55) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน คือ การศึกษาและพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อเป็นการศึกษาหาความรู้ในทางการบริหารและสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ มีความฉลาด สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ได้

1.3 ประสบการณ์การบริหาร การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อได้บริหารจัดการเป็นระยะเวลาอันยาวนานย่อมจะมีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น มีทักษะ เกิดความคุ้นเคย ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ความคิดละเอียด รอบคอบ สุขุมมากยิ่งขึ้น มีความกล้าในการตัดสินใจ ทางการบริหารซึ่งจะเกิดผลดีต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังสามารถนำประสบการณ์ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ได้อีกด้วย (O'Neal, 1987, p.320) เพราะเกิดการเรียนรู้และสะสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จากการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์ เมื่อปี 2529 เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท พบว่า ประสบการณ์ในการบริหารมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงว่ามีประสบการณ์มากจะมีวิธีการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น วิธีการแก้ไข ปัญหา มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, น.11,175) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Pandora, 1988, p.205-210; Fullan, 1993 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2540, น.52-53)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารซึ่งประกอบไปด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร เป็นตัวแปรอิสระตัวแปรหนึ่งในการวัดคุณลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร โดยอาศัยแนวคิดของ เพ็ชต์เลย์ (Pendley, 1985, p.43) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

2. พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารสามารถสร้างความผูกพันต่อบุคลากรภายในสถาบันและยกระดับความประพฤติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งของผู้นำและผู้ตาม มิใช่ตามตำแหน่งหน้าที่ แต่กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิผลทางการบริหารการศึกษา (Sergiovanni, 1990, p.19-27) ดิน ปรัชญพฤทธิ (2529, น.78-87) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง หัวหน้าภาควิชาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจและวิธีปฏิบัติงานทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจและสัมฤทธิ์ผลของงาน กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า หัวหน้าภาควิชามีสัมฤทธิ์ผลของงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง ภูมิถำเนามีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลของงานของหัวหน้าภาควิชา ส่วน ดนุพงษ์ สาเขตร์ (2531, น.51-55) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชา กับขวัญ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมผู้นำแตกต่างกัน มีระดับขวัญและกำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน กรูเฟลด์และกาซุม (Gruefeld & Kasum, 1974, p.279) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการนิเทศงานและประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงานในโรงพยาบาลเด็ก พบว่า ลักษณะของผู้นิเทศที่มีประสิทธิภาพและพยาบาลพึงพอใจ ควรมีภาวะผู้นำทั้งแบบมุ่งสัมพันธ์และมุ่งงานสูงทั้งสองด้านและพอย (Foy, 1974, p.112) ยังได้วิจัยพฤติกรรมผู้นำในความเป็นจริง และในอุดมคติของคณบดีฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยชุมชนในรัฐ เท็กซัส โดยการสอบถามคณบดีฝ่ายวิชาการ หัวหน้าแผนกวิชาการและผู้นำนิสิต ผลการวิจัย พบว่า ในลักษณะของการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและในอุดมคตินั้น ปรากฏว่า ขัดแย้งทั้งในด้านมิติการริเริ่มทางโครงสร้าง (Initialing Structure) และมิตินิเทศคำนิ้งถึงผู้อื่น (Consideration) ผู้ร่วมงานประสงค์ให้คณบดีฝ่ายวิชาการมีพฤติกรรมทั้งสองด้านสูงขึ้นกว่าเดิมมากกว่าที่จะมีพฤติกรรมด้านการคิดคำนิ้งถึงผู้อื่นสูงกว่าทางด้านการริเริ่มทางโครงสร้าง จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ในทุกด้าน ของผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีส่วนสัมพันธ์กับการจัดดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะนอกจากจะเป็นผู้กำหนดความสำคัญของการบริหาร การตัดสินใจ ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคลากรทุกฝ่ายแล้วยังเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ ภารกิจ และกิจกรรมของการบริหารในทุกๆ ด้านอีกด้วยซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และประสิทธิผลขององค์กร

ผู้นำย่อมมีความหมายต่อองค์กร หรือหน่วยงาน เนื่องจากการที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับ พฤติกรรมผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2538, น.46) หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้นำ คือ การอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา ซึ่งแนะ นำในเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกได้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ซัจฉนันท์ ธรรมจินดา และจิตติพร เครือเนตร, 2547, น.54) ซึ่งพฤติกรรมผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ แต่การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผู้นำใช้เป็นพื้นฐาน ในการแสดงออกเป็นสำคัญมีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมผู้นำไว้ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, น.227) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถชักจูง หรือชี้นำ บุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

อำนาจ แสงสว่าง (2541, น.127) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง วิธีการที่ปฏิบัติของผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงาน

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2542, น.113-121) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ การปฏิบัติของผู้ที่มีเป้าหมายเพื่อใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับอำนาจ อิทธิพลและการบังคับควบคุม และให้ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ควรมีพฤติกรรม ดังนี้

1. ควรเป็นผู้บริหารที่ดี (Good Executive) ได้แก่ ลักษณะของการวางตัวที่น่ายกย่องและศรัทธาอีกทั้งเป็นที่น่าเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีบุคลิกภาพและการแต่งกายสง่างาม นำเลื่อมใส มีจิตใจที่โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อและเสียสละ เป็นต้น

2. ควรเป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบาย (Policy Maker) หมายถึง การกำหนดนโยบายหน่วยงานและการจัดระบบการบริหารอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีการปฏิบัติที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีความสามารถในการวางแผน (Planner) มีการกำหนดรายละเอียดเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์

3. มีความรอบรู้หรือเชี่ยวชาญ (Expert) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร และผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจึงต้องแสดงพฤติกรรมที่แสดงว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจติดตามนิเทศงานและสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรมีความสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการ (Arbitrator) ผู้บริหารต้องตัดสินปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรม เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน

5. เป็นผู้ที่รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี (Control of Internal Relationship) ในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรย่อมต้องอาศัยความร่วมมือเป็นสำคัญ มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดี มีความรัก มีความเอื้ออาทรต่อกัน รู้รักสามัคคี ย่อมมีพลังสร้างสรรค์การทำงาน ย่อมทำให้งานสำเร็จได้

6. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Example) คือ การปฏิบัติตนที่เหมาะสมตามกาลเทศะ เช่น การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย รู้จักควบคุมอารมณ์และความรู้สึก ความซื่อสัตย์และยุติธรรม เป็นต้น

7. เป็นตัวแทนติดต่อกับภายนอก (External Group Representative) การเป็นผู้บริหารของหน่วยงานย่อมต้องมีการติดต่อกับองค์กรอื่นๆ ด้วย ผู้นำจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการประสานงานกับบุคคลอื่นภายนอก ต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสังคมดำรงตนให้เป็นที่เคารพนับถือและได้รับการยกย่องโดยทั่วไป

8. การเป็นผู้ให้คุณและให้โทษ (Purveyor Reward and Punishments) ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารจะต้องมีการลงโทษผู้ที่ได้กระทำความผิดและมีการปูนบำเหน็จรางวัลความดีความชอบให้แก่ผู้ที่ประพฤติดีมีผลงาน ซึ่งต้องดำเนินการอย่างสุจริตและยุติธรรมอย่างแท้จริงมีการทำงานด้วยอุดมการณ์ (Ideologist) ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีต้องยึดมั่นในอุดมคติและมีความรับผิดชอบที่ตี ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว มีความเสียสละ อุทิศตนทุ่มเทกับการปฏิบัติงานแท้จริง

9. เป็นผู้รับผิดชอบขององค์กร (Scapegoat) ผู้บริหารมีหน้าที่ควบคุมดูแลหน่วยงานเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กรและผู้นำต้องรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร

10. เป็นศูนย์รวมและสัญลักษณ์ของสมาชิก (Group Symbol) เนื่องจากการบริหารองค์กรที่มีผู้ร่วมงานเป็นจำนวนมาก ผู้นำต้องแสดงบทบาทในฐานะเป็นศูนย์รวมความรู้สึกลึกซึ้งคิดการวินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจแก้ปัญหา ตลอดจนศักดิ์ศรีและชื่อเสียงเกียรติยศของกลุ่มสมาชิก

สมิธ (Smith, 1983, p.427-452) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือผู้ที่มีผลของการปฏิบัติที่แสดงออกในคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความฉลาดและมีไหวพริบ 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความสามารถในการจูงใจ 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีปฏิภาณในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที่ 6) มีความรู้รอบ 7) มีความรับผิดชอบและตื่นตัวอยู่เสมอ 8) มีความสุภาพเมตตากรุณา และมีความเห็นใจผู้อื่น 9) มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม 10) มีความสามารถที่จะสอนงานผู้อื่นได้ 11) มีความศรัทธาต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และ 12) เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน

อิมเมการ์ท (Immegart, 1988, p.257-259) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำคือ ผู้ที่ต้องมีจุดเด่นในเรื่องของความฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเองและมีระดับความสามารถในการทำงานสูงกว่าคนทั่วไป

สมยศ นาวิการ (2544, น.40) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ แบบของการแสดงคุณลักษณะที่รับรู้โดยบุคคลหนึ่งในการพยายามสร้างอิทธิพลต่อสมาชิก พฤติกรรมผู้นำเป็นบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำจะสัมพันธ์กับงานและความสัมพันธ์กับบุคคล

พรเทพ ทศนสุวรรณ (2553, น.15) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ เป็นการปฏิบัติหรือการกระทำหรือการดำเนินงานของผู้นำที่มีต่อกลุ่มหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักการบริหารเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือขององค์กรหรือสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมทางการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยงานที่ใช้หลักการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้นำ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหาร งานในโรงเรียน ตามความรู้ความสามารถ ตามสถานภาพ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และโรงเรียนมีความสำเร็จ ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานในโรงเรียน

แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ มีรายละเอียด ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำกำหนด ระบุชี้แนะ แนะนำแก่ผู้ตามและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวังให้แนวทางว่าต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการอย่างเคร่งครัด รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงานและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำใช้สาริต ให้ความสนใจเรื่องสถานภาพความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการของผู้ตามให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน พยายามสร้างงานให้สำเร็จน่าชื่นชม

3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ตามและได้เอาข้อเสนอแนะและเข้าร่วมในการพิจารณาตัดสินใจเสมอ

4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง เชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบต่องานสูง ผู้นำจะพยายามสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

3. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนนั้น จะทำให้ผู้บริหารจะเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนได้อีก

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความหมายคล้ายคลึงกันมากในหลายส่วนตามความคิดเห็นของนักการศึกษา ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และด้านการสร้างบรรยากาศกิจกรรมทางวิชาการในโรงเรียน ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งมั่นแสดงเจตนาความเป็นผู้นำทางวิชาการไปสู่การเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระจายอำนาจความรับผิดชอบต่างๆ ไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสในครู ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังเกตการสอนด้วยกันเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างหรือแสดงให้ครูเห็นว่า เป็นผู้ที่สามารถสอนหนังสือได้และเยี่ยมชั้นเรียน
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสังเกตการสอนหรือตรวจเอกสารเกี่ยวกับการสอนและที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับผลงานหรือผลการสอบของนักเรียน
6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจความสัมพันธ์ในงานต่างๆ ของการประชุมครู
7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องร่วมกิจกรรมพบปะกับครูและนักเรียน ในเวลาที่เหมาะสมและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ของครูและนักเรียน
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะฝึกทักษะการเป็นตัวของตัวเอง ไม่เลือกปฏิบัติและมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ควรไม่ควร
9. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม สร้างความคุ้นเคยและให้สนใจในผลงานทางวิชาการและนำผลการวิจัยเพื่อไปสู่การปฏิบัติ
10. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อนำทักษะและเทคนิคต่างๆ ไปใช้

บลัมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield, 1980, p.21) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อ การทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

ไฮลิงเกอร์และเมอร์ฟี (Hilinger & Murphy, 1985, p.221-224) เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการไว้ 3 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจหลักของโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
2. การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วย
 - 2.1 การนิเทศและการประเมินการสอนของครู
 - 2.2 การประสานการใช้หลักสูตร
 - 2.3 การติดตามตรวจสอบด้านความก้าวหน้าของนักเรียน

3. การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1 การบริหารเวลาที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- 3.2 การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียน
- 3.3 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู
- 3.4 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 3.5 การพัฒนาเสริมสร้างมาตรฐานทางวิชาการ

เดวิสและโทมัส (Davis & Thomas, 1989, p.21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

คาเตอร์และ คลอทซ์ (Carter & Klotz, 1990, p.112 อ้างถึงใน ทรงยศ แก้วมงคล, 2554, น.48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการและครู ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และมีการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน

เมอร์ฟี (Murphy, 1990, p.345) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอนในการบริหารงานด้านการศึกษา โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของหลักการบริหารที่ยึดเอาหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. จำนวนของเนื้อหา
2. การจัดเนื้อหา
3. การจัดเรียงลำดับเนื้อหา
4. ความชัดเจนและความลึกซึ้งของเนื้อหา
5. ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้
6. การบ้านหรืองานที่มอบหมาย
7. การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร
8. คุณภาพของจุดประสงค์

วินดี้และดิมมอค (Wildy & Dimmock, 1993, p.120 อ้างถึงใน ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์, 2552, น.85) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานวิชาการเป็นหลักต้องสามารถทำวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงได้และยังกล่าวรวมถึงภาระงานของของผู้บริหารเองหรือการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่างๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในกระบวนการเรียน การสอนกำกับติดตามนิเทศครูเป็นกรรมการอำนวยการหรือประสานงานส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของ บุคลากร

ธิดาวัดย์ เสดะจันทน์ (2541, น.22) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นพฤติกรรมหรือ กิริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนางานทางวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทาง ให้เกิดแนวคิดใหม่หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูเพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้และสังเกตเห็นการกระทำนั้น ได้อย่างชัดเจน

พิสิษฐ์ แม้นเจียน (2545, น.79) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำที่ ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารกิจกรรมของโรงเรียน โดยการจูงใจให้ ผู้ร่วมงานทุกคนร่วมกันพัฒนา ปรับปรุงและส่งเสริมงานวิชาการให้ได้ผลดี ซึ่งผู้ร่วมงานสังเกตเห็น ได้อย่างชัดเจนจากพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการ เรียนการสอน ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัด การศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ โรงเรียน การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยใช้ในการพัฒนาการเรียนการ สอนตลอด จนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

4. วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาอยู่ในสังคมย่อมจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับ ผู้เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และจุดประสงค์เป็นของวัฒนธรรมมีบทบาทหน้าที่ และความสำคัญคือ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ผูกพันช่วยพัฒนาส่งเสริม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ต่าง ๆ ของมนุษย์ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น (อภิัญญา เฟื่องฟูสกุล, 2543, น.31; Hoy & Miskel, 2001, p.182; Mowdan, Porter & Steers, 1991, p.89) วัฒนธรรมจึงสามารถชี้นำและหล่อ หลอมทัศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สามารถให้ทั้งความมีประสิทธิภาพและไม่มี ประสิทธิภาพขององค์กร วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร ได้เป็นอย่างดี (Hanson, 1991, p.68-69) ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะมีแนวคิดและรูปแบบ ของวัฒนธรรมหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมการแข่งขันคุณค่า (พร ภิเศก, 2546, น.12; พิมพ็อร์ สดเอี่ยม, 2547, น.10) เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการและอยู่ในสภาวะการณ์

เปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาและมีระบบสังคมเป็นผู้ร่วมงานกันแบบพี่น้องซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการตลาดและแบบของวัฒนธรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีแนวคิดที่ว่ามาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่ดีมีมานาน จึงส่งเสริมสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการพัฒนาตามเป้าหมายมีความสามัคคี ห่วงใยสัมพันธ์กันดีเหมือนญาติ ช่วยเหลือเกื้อกูลไว้วางใจต่อกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการ

2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่เป็นผลดี ให้เสรีในการคิด การทำงานเน้นการมุ่งแสวงหาโอกาสหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้า กล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นส่งเสริม พัฒนาบุคคลทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม ผู้นำมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Hierarchy Culture) มีแนวคิดว่าเป็นการสร้าง ความมั่นคง มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานชัดเจน สื่อสารสั่งการเป็นทางการ เป็นระบบระดับชั้นขั้นตอนปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ เป็นผู้ตามที่ดี เป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิตและการบริการ มีผู้นำเป็นทางการ ภาควิชาใจมีเกียรติ เน้นประสิทธิภาพทางการ ภาควิชาใจมีเกียรติ เน้นประสิทธิภาพ

4. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีแนวคิดว่าคุณสมบัติผลจะต้องเน้น การวางแผน การแข่งขันสูง มุ่งเน้นผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้รับผลตอบแทนจากผลงานและความสามารถ ยึดมั่นประสิทธิผลขององค์กร เป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะว่องไวมีความสามารถสูง

คิลแมนและเซอร์ปา (Kilmann & Serpa, 2000, p.60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ ปทัสถานและค่านิยม ร่วมกันในองค์กร

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenberga & Ornstein, 2000, p.60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีองค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้สึก การแสดงออกทางพฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรที่รวมถึงปรัชญา มโนคติ ข้อสันนิษฐาน การคาดหวัง ทักษะคติ บรรทัดฐานและค่านิยม ซึ่งในขณะเดียวกันวัฒนธรรมองค์กรก็มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิด เอกลักษณ์ เฉพาะขององค์กร

อิวานเซวิชและแมทเธอร์สัน (Ivancevicj & Matteson, 2002, p.66) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีสัญลักษณ์ ภาษา ความรู้สึกนึกคิด พิธีกรรมและวีรบุรุษขององค์กรที่เป็นผู้ก่อตั้งองค์กรนั้นขึ้นมา

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron, 2008, p.544) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มืออยู่ทั่วไป เพื่อเป็นกรอบการรับรู้ที่ใช้ในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กร จะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถานของพฤติกรรมและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์กรอื่น

เสนาะ ดิยาว (2543, น.180) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ประกอบด้วย การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ความมุ่งมั่นอย่างลึกซึ้ง การมุ่งที่ผลงาน การมุ่งที่คน การมุ่งที่ทีมทำงาน การก้าวไปข้างหน้าอย่างจริงจังและความมั่นคง

พร ภิสก (2546, น.18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครั้ว ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, น.67) พบว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรการบริหารงานวิชาการ

พิภพ วงษ์เงิน (2547, น.134) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ พื้นฐานคตินที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การปรับตัวและการถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรหรือเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนๆ กัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น

นาตยา เกตุสมบุญ (2549, น.101) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของคุณค่า ความเชื่อและอุปนิสัยที่มีร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างที่เป็นทางการเพื่อสร้างบรรทัดฐานพฤติกรรมของคนในองค์กร

วัลลี พุทโสม (2550, น.138) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

ศิริพงษ์ เสาภายน (2550, น.71) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร แต่ถ้าจะกล่าวอย่างจำเพาะเจาะจงแล้ว วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก คติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐานและค่านิยม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, น.258) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของความเชื่อ ความคิดและสมมติฐานต่างๆ ที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร คุณลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ข้อบังคับทางพฤติกรรมที่สังเกตได้ต่างๆ ปทัสถาน ค่านิยมเด่น ปรัชญา กฎระเบียบและความรู้สึก

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึงหมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานการปรับเปลี่ยน เพื่อพัฒนานวัตกรรมและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาภายใน โรงเรียน เกิดเป็นวัฒนธรรมเด่นจนทำให้เกิดแนวทางพฤติกรรมกรรมการกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการและ วัฒนธรรมแบบการตลาด ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้สมาชิกรักสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันและช่วยเหลือต่อกันเหมือนญาติมิตร ไม่ถือยศศักดิ์หรือสถานภาพเข้าหากันในการทำงาน สมาชิกร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีในการทำงาน มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่กันและกัน ช่วยผลักดันความก้าวหน้าให้แก่กันและช่วยเหลือต่อโรงเรียน

2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นให้เสรีและความคิดริเริ่มในการทำงาน มุ่งแสวงหาโอกาสหรือสรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าให้โรงเรียน กล้ายอมรับการเสี่ยงเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใส่ใจกับการพัฒนาหรือแสวงหาสิ่งท้าทายใหม่เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน โรงเรียนกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ใส่ใจกับทั้งผลงานและความก้าวหน้าของสมาชิกและใส่ใจกับการพัฒนาฝึกอบรมและพัฒนาฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน

3. วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นการติดต่อประสานงานหรือสื่อสารสั่งการอย่างเป็นทางการ มีระเบียบหรือข้อบังคับ การปฏิบัติงานต่างๆ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ต้องใส่ใจและปฏิบัติตามระเบียบขั้นตอนต่างๆ ในโรงเรียน การปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ จะทำตามแบบเดิมๆ ที่เคยทำมาสมาชิกเป็นผู้ตามที่ดีในการทำงาน การตัดสินใจจะถือเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นที่ตั้ง การตัดสินใจขึ้นอยู่กับหน่วยเหนือและต้องแจ้งให้หน่วยเหนือทราบและการสั่งการหรือรายงาน ต้องยึดถือตามลำดับขั้นสายบังคับบัญชา

4. วัฒนธรรมแบบการตลาด หมายถึง ลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานสูง มีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงานจะได้รับการยอมรับสูงถ้าทำงานบรรลุเป้าหมายหรือมีผลงานโดดเด่นเหนือคนอื่น ต้องใช้ความริเริ่มส่วนบุคคลสูงในการทำงานสมาชิกมุ่งมั่นทำงานกันหนัก เน้นการสร้างผลงานที่ประหยัดและมีคุณภาพ มุ่งสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกและผู้รับบริการและมุ่งผลงานตามเป้าหมายเป็นหลักมากกว่ายึดระเบียบขั้นตอนการทำงาน

5. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สถานศึกษาหรือองค์กรใดก็ตาม ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำย่อมนำองค์กรไปสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ผู้นำจะไม่เพียงแต่ดำรงรักษาสภาพเดิมขององค์กรให้คงอยู่เท่านั้น แต่จะเป็นผู้นำจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง หากองค์กรใดปราศจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นย่อมไม่มีผู้นำ ดังที่ฟูลแลน (Fullan, 1993, p.24) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความสลับซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงเอาไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นเปรียบเสมือนการเดินทาง ไม่ใช่สิ่งที่คุณบริหารได้กำหนดการเปลี่ยนแปลงให้ปรากฏบนแผ่นกระดาษ ได้อธิบายว่าภายใต้เงื่อนไขของความไม่แน่นอน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ความยุ่งยาก และความกลัวในสิ่งที่ยังไม่ทราบว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นในอนาคต ต้องมีการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไข ถึงแม้กระทั่งต้องเสี่ยงภัยก็ตาม การกำหนดการเปลี่ยนแปลงลงบนกระดาษจึงเป็นเรื่องของความไม่แน่นอนเป็นเรื่องพยากรณ์ไม่ได้ ความสลับซับซ้อนที่ปรากฏให้เห็นตลอดเวลาได้สร้างความแปลกใจอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นประสบการณ์ของการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการเปลี่ยนแปลงของชีวิต มันเป็นการเดินทางที่ไม่จบสิ้น

นอกจากนี้ ลีเบอร์แมน, คาร์ลิง-แฮมมอนด์และซัคเคอร์แมน (Lieberman, Darling-Hammond & Zuckerman, 1991, p.36-38) ได้สรุปประเด็นสำคัญในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเอาไว้ดังนี้

1. ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลง
2. พฤติกรรมใหม่เกิดขึ้น ขณะมีการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเรียนรู้
3. การเปลี่ยนแปลงต้องขึ้นอยู่กับการสร้างทีมงานทั้งองค์กร
4. กระบวนการและเนื้อหาของการเปลี่ยนแปลงจะต้องสัมพันธ์กัน
5. หาหนทางสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง
6. การมีวิสัยทัศน์ที่สำคัญสามารถสร้างฉันทามติ และความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง
7. การบริหารและการจัดการกับโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

8. โครงการอบรมสัมมนาเพื่อการเรียนรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง

ฟูลแลน (Fullan, 1993, p.28) ได้เสนอว่าในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนั้น วิสัยทัศน์เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กร แต่แนวคิดเรื่องวิสัยทัศน์ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานที่ผิด กล่าวคือ วิสัยทัศน์และการวางแผนนั้นอาจจะเป็นจุดยึดติดไม่สามารถยืดหยุ่นได้ ทำให้ไม่เห็นภาพที่จะปฏิบัติได้จริงตามเหตุการณ์

อีแวนส์ (Evans, 1996, p.207) ได้เสนอแนวคิดว่าการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนนั้นเป็นเรื่องสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ก็มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ เพราะการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นสมาชิกทุกคนในองค์กร ดังนั้น การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นรากฐานอันสำคัญในการที่จะมุ่งมั่นตกลงปลงใจ ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

แฮนสัน (Hanson, 1996, p.283) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนยังมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานในบทบาทหน้าที่และยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนอีกด้วยจึงถือเป็นกระบวนการของการนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันต่อสภาพของสังคมเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษาทำให้ครู อาจารย์และโรงเรียนจะต้องปรับและเปลี่ยนแปลงในด้านบทบาท โครงสร้างและด้านอื่นๆ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นพฤติกรรมในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการในการบริหาร

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg & Baron, 1997, p.586) ได้เสนอธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเอาไว้ 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่ 1 คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในองค์กรที่มีขนาดเล็กเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่ได้มีผลกระทบหรือมีการเปลี่ยนแปลงต่อเรื่องใหญ่ในองค์กร ส่วนลักษณะที่ 2 นั้น คือ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบและมีความสัมพันธ์ต่อเรื่องสำคัญขององค์กร เช่น โครงสร้างองค์กรในระบบที่ใช้ในการบริหารและจัดการเทคโนโลยีและสมาชิกในองค์กรจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทุกระดับขององค์กร ตั้งแต่ระดับสูงจนถึงระดับล่าง

อัมพวัน ภัทรลิขิต (2547, น.33) ได้กล่าวว่าทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บังเกิดผล การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญมากและจำเป็นอย่างยิ่ง วิสัยทัศน์และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดอาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสิ่งที่ควรเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปได้และในขณะเดียวกันสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงก็ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสามารถในการริเริ่มและลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย โครงสร้างและกระบวนการในการบริหารโรงเรียน

ปัจจัยระดับครูผู้สอน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ นอกจากปัจจัยในระดับผู้บริหารแล้วนั้น ยังมีปัจจัยในระดับครูผู้สอน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเพราะว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้งานกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการสอนการเรียนของนักเรียนเป็นไปตามขั้นตอนส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู และคุณภาพการสอนของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน

หน่วยงานใดไม่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วหน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน หน่วยงานนั้นย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมจะต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2529, น.154-155 อ้างถึงใน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.95) ในส่วนของสถานศึกษานั้นหัวใจของความสำเร็จด้านวิชาการขึ้นอยู่กับความสามารถในการจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานด้านการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของครูจึงนับว่ามีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของครูและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของครู ไว้ดังนี้

แมคเคลแลนด์ แอทกินสันและเรย์เนอร์ (McClelland, 1961; Atkinson & Raynor, 1974 quoted in Robbins, 1998, p.175-178) มีแนวคิดว่า ทุกคนมีแรงจูงใจในตัวเอง ซึ่งมี 3 แบบ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจและแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แต่ละคนจะมีระดับแรงจูงใจแต่ละแบบที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน สารสำคัญของแรงจูงใจแต่ละแบบ มีดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement : nAch) หมายถึง ความต้องการบรรลุความสำเร็จตามมาตรฐานของเป้าหมายที่กำหนดเป็นพลังที่ทำให้เกิดความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าการหวังในรางวัลหรือผลตอบแทน เป็นความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งให้ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยกระทำ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Need for Affiliation : nAff) หมายถึง ความปรารถนาการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ปรารถนาความรักและมิตรไมตรีกับผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชอบจากผู้อื่น ต้องการความเป็นมิตร ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เข้าใจซึ่งกันและกันดียิ่งขึ้นและชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือประสานงานกันมากกว่าแข่งขันกัน

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power : nPow) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะมีอิทธิพลหรือสามารถควบคุมผู้อื่น ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง จะมีลักษณะชอบการบังคับ และพยายามใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขันและมุ่งเน้นสถานภาพ ชอบการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมากกว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

อารีรัตน์ หิรัญโร (2532, น.11 อ้างถึงใน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.95) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังกระตุ้นพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนกิลเมอร์ (Gilmer, 1971 อ้างถึงใน ชีระวุฒิ เอกะกุล, 2541, น.80) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ได้รับค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ได้รับผลตอบแทนในการทำงานและได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน (การดี อนันต์นารี, 2545, น.54) ในขณะที่ สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1991, p.210-212) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ระดับของแรงจูงใจ 2) ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และ 3) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน

โดยทั่วไป บุคคลที่มีแรงจูงใจดีจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถ้าเป็นแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เอาใจใส่ต่องานมากขึ้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, น.131 อ้างถึงใน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.96) แรงจูงใจในการทำงานจะกระตุ้นและชี้แนะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายในการทำงานและเป็นพฤติกรรมที่มีความคงทน (Steers & Porter, 1991,

p.20-24) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นพลังผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นและต้องการความสำเร็จสูงขึ้น (McClelland, 1987)

กูราลนิก (Guralnik, 1970, p.929 อ้างถึงใน วิภา ปัญญานวัฒน์ และคณะ, 2548, น.3) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่า หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่ กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เทอรี่ (Terry, 1977, p.299) กล่าวว่า กระบวนการจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการภายใน (Internal needs) ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน แรงขับ (Drive) คือ พลังงานภายในที่ขับแรงพฤติกรรมให้สู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่แน่นอน และเป้าหมาย (Goals) ซึ่งเป็นสิ่งล่อใจ (Incentives) หรือสิ่งตอบแทน (Pay Off)

ลูธันส์ (Luthans, 1985, p.183) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดจากความต้องการทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

บีช (Beach, 1985, p.379) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อหวังรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

การ์สัน (Garrison, 1997, p.208) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรกเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแสดงพฤติกรรมต่อไปเรื่อยๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

พลันเกตต์ (Plunkett, 1997, p.391) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

สคูเลอร์ (Schuler, 1998, p.228) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการของพลังงานที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในตัวบุคคลเพื่อจะให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการ

ฮอดเกตต์ (Hodgett, 1999, p.36) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บงการหรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้น ด้วยวิธีการเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่างๆ ให้พอใจของบุคคลและด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่างๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

กันตยา เพิ่มผล (2541, น.46) กล่าวว่า แรงจูงใจในแง่ของผู้บริหาร เป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือที่องค์กรพึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร สุทัศนีย์ (2542, น.29) กล่าวว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กร ผู้มีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, น.136) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคล ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า เรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการ นั่นคือการเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็สนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Goals)

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความปรารถนาของครูในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

คอบบ์ (Cobb, 1976, p.76) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทำให้เขาเชื่อว่า มีผู้ให้ความรัก ความสนใจและให้ความเอาใจใส่แก่เขา นอกจากนี้เขายังรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

แบรนดท์และไวน์เนอร์ท (Brandt & Weinert, 1981, p.273-277) ได้อธิบายถึงการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ WEISS หมายถึง การที่รู้สึกว่าเขาได้รับการเคารพและเอา

ใจใส่ ประกอบด้วย การที่รู้สึกว่าคุณค่าต่อผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้รับความใกล้ชิดสนิทสนม มีโอกาสให้การช่วยเหลือผู้อื่นและได้รับการช่วยเหลือในด้านข้อมูล วัสดุสิ่งของและอารมณ์อย่างเพียงพอ

เฟเบอร์ (Faber, 1983, p.156-157) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นลักษณะของการช่วยเหลือทางสังคมของครู อาจารย์ที่ได้รับและมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานในโรงเรียน คือการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่นๆ ซึ่งได้กำหนดลักษณะไว้ 3 ประการ คือ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ 2) การสนับสนุนทางการเงินและวัสดุสิ่งของ 3) การได้รับการปรึกษาหารือแนะนำ แก้ไขปัญหาทั้งงานในหน้าที่ และเรื่องส่วนตัว

บุร์ก และ กรีนเกลส (Burke & Greenglass, 1989, p. 55-63) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่ครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งด้าน โอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ การยอมรับ ความสนใจ วัสดุสิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาแนะนำจาก เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และจากโรงเรียน ทำให้เกิดความร่วมมือความประทับใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

เพนเดอร์ (Pender, 1996, p.17) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ยกย่องนับถือ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยกลุ่มคนในระบบของสังคมนั่นเองเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ วัสดุ อุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำซึ่งจะทำให้บุคคลดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

มณูญ เชื้อชาติ (2554, น. 69) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมให้ครูได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับนับถือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือในด้านต่างๆ การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

จึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับอารมณ์ การยอมรับ ความสนใจ วัสดุสิ่งของ ข้อมูล ข่าวสาร การช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและจากโรงเรียน

3. พฤติกรรมการสอน

พฤติกรรมการสอนของครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่ก่อให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนของครูจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ถ้าหากครูสอนอย่างมีคุณภาพแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะสูงขึ้น

แบ็คแมน (Beckman, 1994, p.116) ได้เสนอลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมี 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ มีการวางแผนที่ดี มีการจัดการที่ดี สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม และมีนวัตกรรมทางการเรียนการสอน

สัจด์ อุทรานันท์ (2532, น.35 อ้างถึงใน สุริยะ เขียมประชาชนรากร, 2551, น.8) ได้แบ่งพฤติกรรมการสอนของครูไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ก่อนสอน ครูควรเตรียมการสอนก่อนที่จะสอนทุกครั้ง คิดถึงจุดประสงค์ของการสอน การเลือกเนื้อหาสาระ วิธีการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลประเมินผล
2. ระหว่างสอน เริ่มตั้งแต่การนำเข้าสู่บทเรียน การดำเนินการสอน การสรุปผลและการประเมินผล
3. หลังสอน เพื่อประเมินผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ถ้านำมาเป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

สำเร้ง บุญเรืองรัตน์ (2538, น.35 อ้างถึงใน ทรงยศ แก้วมงคล, 2555, น.60) กล่าวถึงพฤติกรรมการสอนของครูว่า พฤติกรรมการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน พฤติกรรมการสอนของครูจึงมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ถ้าการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด และธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติที่มีต่อวิชาเรียนจะสูงตามไปด้วย

พิมพ้อร์ สดเอี่ยม (2547, น.95) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมการสอนที่ดี คือ การเตรียม การสอนดี สนใจวิชาที่สอน สอนเข้าใจเนื้อหา สนใจวิชาที่สอน เข้าใจเนื้อหาใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย สร้างแบบทดสอบที่ตรวจสอบความสามารถ ประเมินผลอย่างยุติธรรมใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้เรียนกระตุ้นและจัดระบบเนื้อหาวิชาอย่างเหมาะสม ดูแลเอาใจใส่ยกย่องผู้เรียนและตอบข้อซักถาม (อุทุมพร ทองอุไทย, 2543, น.8,57-58) พฤติกรรม การสอนของครู อาจารย์ที่อยู่ในความต้องการของผู้เรียนที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ คือ การเตรียมการสอน กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหา เลือกกิจกรรม การดำเนินการสอนจริงตามแผนการสอน

สำหรับพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูถือเป็นตัวแปรสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา การสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการปฏิรูปโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับความรู้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา เน้นการศึกษาตลอดชีวิต นั้นหมายถึง การจัดการ

เรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ 4 ประการ คือ การเรียนเพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อชีวิต (UNESCO, 1997 อ้างถึงใน สุนทริ คนเที่ยง, 2544, น.10) ดังที่ กษมา วรวรรณ ณ อุทธยา (2540, น.5) กล่าวว่า พฤติกรรม การสอนที่ดีของครูนั้นต้องมีการประยุกต์เทคนิค วิธีสอนให้เข้ากับการเรียนการสอน โดยสามารถย่อยหลักการและทฤษฎีที่เป็นเบื้องหลังของเทคนิคนั้นๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใน ชั้นเรียน ยึดหลักที่มีอยู่ในหลักสูตร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการเรียนการสอนและเข้าไปดูว่าหลักการที่เขียนไว้มี การปฏิบัติใน ลักษณะเชื่อมโยงการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้ประสบการณ์จริงและความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนไว้อย่างไรบ้าง เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่ควรผลักดันให้เกิดขึ้นในการเรียนการสอนเพื่อ ศักยภาพที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถนำความรู้จากประสบการณ์จริงไปแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ การเรียนรู้จึงต้องมีการศึกษาแนวโน้มน่าสนใจๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาเพื่อให้การเรียนการสอนเหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงควรคำนึงเสมอว่า ทำอย่างไรจึงจะให้ให้นักเรียนเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริง (Authentic Learning) จึงเชื่อแน่ว่าจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้นอย่าง แน่นนอน ทั้งคุณภาพวิชาการ ความสนใจใฝ่รู้ที่เกิดขึ้นในตัว นักเรียนเชื่อมโยง สิ่งเหล่านี้เพื่อคุณภาพ ชีวิตที่ดีของนักเรียนเอง

จึงสรุปได้ว่าพฤติกรรมการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของครู ได้แก่ เตรียมแผนการจัดการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาและวิธีการ ตลอดทั้งการจัดชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน สอนนักเรียนด้วยความเมตตา มีอารมณ์มั่นคง ตั้งใจสอน อย่าง เต็มความสามารถ เน้นการฝึกปฏิบัติ ฝึกนักเรียนเป็นสำคัญ รู้จักการใช้สื่ออุปกรณ์การสอนใช้วิธีสอน ที่หลากหลาย ตรวจการบ้านและแก้ไขข้อบกพร่อง รับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ดูแลเอาใจใส่ นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีการประเมินผลนักเรียนอย่างต่อเนื่องแล้วปรับปรุงแก้ไข โดย การสอน ซ่อมเสริม

4. คุณภาพการสอน

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งส่งเสริมสนับสนุนให้การ จัด กิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนั้นว่ามีความสำคัญที่จะผลักดันให้ นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและ กำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายคนให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

บลูม (Bloom, 1976, p.111) กล่าวว่า คุณภาพการสอน หมายถึง การจัดลำดับของ ส่วนประกอบของเนื้อหา การอธิบาย และเสนอบทเรียนให้เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้เรียน

กู๊ด (Good, 1983, p.127-144) กล่าวว่า ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูที่มี คุณภาพการสอนที่ดี ประกอบด้วย การสอนอย่างตั้งใจจริง มีความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดรวบยอด ของสิ่งที่สอน สามารถอธิบายความหมายได้ชัดเจน จัดกิจกรรมการสอนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการ สอนที่มีคุณภาพจะมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

ไฟด์เจนบวม (Feigenbaum, 1992, p.7) กล่าวว่า คุณภาพของการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอน สนองความต้องการ ตามสภาพการหรือความรู้สึกรู้สึกของผู้เรียนเน้น ความพึงพอใจและมีการตอบสนองควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

เอลลิส (Ellis, 1993, p.3) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการเรียน การสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิด กระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง

ไนท์ดิงเกิลและโอนีล (Nightingale & O'Neil, 1994, p.8-13) กล่าวว่า คุณภาพการสอน ของครูไว้ 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพเป็นคำที่หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (High Standards)
2. ลักษณะที่ประสบความสำเร็จ เสียหายน้อยที่สุด (Zero Defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมเป็นอันดับแรก
3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Stated Purpose)
4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำเหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลง ไป (Value for Money)
5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (Transformative)

โรวเลย์ (Rowley, 1996, p.12) กล่าวว่า คุณภาพของการสอนเป็นผลของความสำเร็จที่ โรงเรียน สถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มี คุณภาพ มาตรฐานตรงตามเป้าหมาย การเรียนรู้ได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน
2. รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการสอนต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้
3. ต้องสร้างระบบการควบคุมพันธกิจของครูและระบบการพัฒนาการสอนของครู
4. ต้องประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและข้อมูลด้านอื่นๆ สามารถนำมาอธิบาย วัตถุประสงค์และ ประเมินผลได้ สามารถอธิบายความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง

เจิ้งและทาม (Cheng & Tam, 1997, p.123) กล่าวว่า คุณภาพการสอน หมายถึง ระดับมาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียนหรือผู้ใช้บริการที่ต้องการและคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์ และถูกต้องตามวัตถุประสงค์

บุญชม ศรีสะอาด (2524, น.3 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.105) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การจัดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการและคุณลักษณะของผู้เรียน

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539, น.1 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.105) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกันถ้าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาลดต่ำไปด้วย

ราชันย์ บุญธิมา (2542, น.70) กล่าวว่า การสอนที่ดี มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น คุณภาพของการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

บุษรินทร์ เชี่ยววานิช (2549, น.12) กล่าวว่า คุณภาพการสอน เป็นลักษณะการสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น การให้ตัวชี้แนะแก่นักเรียน ความสามารถในการอธิบาย การนำเสนอบทเรียนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ การให้นักเรียนมีกิจกรรมส่วนร่วมอย่างเหมาะสม การเสริมแรงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

คุณภาพการสอน คือ การที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเอง ในขณะที่ทำการสอน มีการเสริมแรงให้กับนักเรียน โดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง (สมจิตร อุดม, 2547, น.21) เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คุณภาพการสอนของครูจึงเป็นการกระทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการสอนของครูจากองค์ประกอบของคุณภาพการสอนดังกล่าว พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงด้วย (Bloom, 1976, p.112 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.70, น.362)

คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียนและมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของครู อาจารย์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มี

อิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (สุนันทา ประไพตระกูล, 2535, น.125; นริศา อุปกุล, 2538, น.106-108) บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542, น.321) รายงานว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมีอิทธิพลส่งผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางเรียนของนักเรียนเช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2541 ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ก็พบเช่นเดียวกันว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนและในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ก็พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสำเร็จต่อการบริหาร โรงเรียนด้วย (ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.361-362; สมจิต อุดม, 2547, น.212)

จากความหมายคุณภาพการสอนดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าคุณภาพการสอน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชี้แนะการเรียนของนักเรียน การให้นักเรียนได้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการเรียนจนเรียนได้ผลดี มีการเสริมแรงและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

ปัจจัยระดับนักเรียน

นอกจากปัจจัยในระดับผู้บริหารและปัจจัยระดับครูผู้สอนแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ปัจจัยเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ครอบครัว ชีวสังคม (เพศ) เชื้อชาติ ความสามารถ ความคาดหวัง เป็นปัจจัยที่สามารถอธิบาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดปัจจัยเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปรและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุตรได้รับการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น สำหรับบิดามารดาที่มีการศึกษาน้อยจะมีทักษะทางวิชาการที่สามารถสอนบุตรของตนได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชิมอนิ (Shimoni, 1994, p.4294) และ โคลแมน และคณะ (Coleman & others, 1966, p.1120) พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษาของบิดา มารดา ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เห็นได้จากนักเรียนที่มาจากสภาพแวดล้อมทางบ้านที่บิดา มารดามีระดับการศึกษาดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ได้ดี ส่วนนักเรียนที่มารอบครัวที่บิดามารดามีการศึกษา ระดับการศึกษาของบิดามารดาที่มีการศึกษาสูง จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของชีวิตครอบครัวที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุคคล เนื่องมาจากบิดามารดาจะคุ้นเคยกับวิธีการศึกษาสามารถชี้แนะวิธีเรียนให้พร้อมทั้งทักษะต่างๆ ที่ส่งเสริมการเรียนของบุตรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดระดับการศึกษาของผู้ปกครองอาศัยผลการวิจัยของกรมสามัญศึกษา (2543, น.25) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา- มัธยมศึกษา- ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรี

2. ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้ของบิดามารดาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของชีวิตครอบครัวในหลายๆ ด้าน ในด้านที่เกี่ยวกับการศึกษาของบุตร บิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะช่วยให้บุตรของตนได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมถึงสถานศึกษาที่บุตรของตนศึกษาอยู่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่เช่นกัน สำหรับบิดามารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดีจะทำให้บุตรของตนตลอดจนสถานศึกษานั้น ได้รับการสนับสนุนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร (Behrman & Others, 1980, p.44; Taubman, 1994, p.2247-2279) สอดคล้องกับบุญชม ศรีสะอาด (2526, น.71) ที่กล่าวว่า จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าบิดามารดาที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการศึกษาของเด็ก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากบิดามารดามีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าเด็กที่ผู้ปกครองมีรายได้ต่ำ ดังนั้น ความสำเร็จในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจะมีมากน้อยเพียงใด ตัวแปรหนึ่งจะขึ้นอยู่กับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง เพราะผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันมักจะส่งผลให้ความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนแตกต่างกัน ตามทฤษฎีรูปแบบผลการเรียนรู้ของโคลแมนและคนอื่นๆ (Coleman & Others, 1966, p.45) ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวแปรพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนที่เป็นตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีงานวิจัยอยู่หลายเรื่อง อาทิเช่น เพ็ญพิมล คุศิริวิเชียร (2536, น.151) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่อยู่นอกเหนือความสามารถด้าน

สติปัญญาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบที่อยู่นอกเหนือความสามารถด้านสติปัญญาคือ รายได้ของครอบครัวเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, น.134) พบว่า รายได้ของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารภรณ์ วิหคโต (2536, น.193-194) ได้ทำการวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรพหุระดับที่มาต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเปรียบเทียบระหว่างเทคนิคโอแอลเอส เซพเพอร์เรท อีเควชั่น กับเทคนิคเอชแอลเอ็ม พบว่า ตัวแปรรายได้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แพนดورا (Pandora, 1988, p.214-217 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.119) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง กล่าวคือ ผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะทำให้ผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปกครองที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี

สภาพฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง คือ รายได้ของบิดามารดามีรายได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครองหรือบิดามารดามีฐานะทางเศรษฐกิจ ดี ปานกลางหรือยากจนจะส่งผลต่อการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน การอบรมเลี้ยงดู ยอมรับไปสู่การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน (Libby, 1994 อ้างถึงใน สนธยา เขมวิรัตน์, 2542, น.13) ตามทฤษฎีรูปแบบจากผลการเรียนรู้ของ โคลล์แมนและคณะ (Coleman & Others, 1966, p.189) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวแปรพื้นฐานและสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนสามารถเป็นตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวิจัยของแพนดورا (Pandora, 1988, p.214-217 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.119) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงอย่างหนึ่งต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ระดับปานกลาง จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียน และจากการวิจัยของ ทูปส์แมน เบอส์แมนและคณะ (Taubman, 1994, p.2274-2279 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.59) พบว่า บิดามารดาที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการศึกษารองเด็ก เพราะมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนของเด็กทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำและจากการวิจัยของ บอสเกอร์ และเวียร์เนส (Bosker & Scheerens, 1989, p. 741-751 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.119) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง คือ รายได้ของบิดามารดา ว่ามีรายได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งหมายถึง ผู้ปกครองหรือบิดามารดามีฐานะทางเศรษฐกิจ ดี ปานกลางหรือยากจนจะส่งผลกระทบต่อการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน การอบรมเลี้ยงดู ย่อมนำไปสู่การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน (Libby, 1994 อ้างถึงใน สนธยา เขมวรัตน์, 2542, น. 13)

จึงสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง รายได้รวมต่อเดือนของผู้ปกครองของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าเดือนละ 10,000 บาท เดือนละ 10,000-15,000 บาท และมากกว่าเดือนละ 15,000 บาทขึ้นไป

3. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง

การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง (Parents' Supporting Learning) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพราะถ้าบิดามารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลในครอบครัวให้การสนับสนุนการเรียนย่อมทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ เช่น การซื้อตำรามาให้ การสนับสนุนส่งเสริมให้เรียนพิเศษเพิ่มเติมการจัดหาวิดีโอมาให้และสนับสนุนให้ฟังวิทยุหรือดูโทรทัศน์จะทำให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลได้มากขึ้น

โดยทั่วไปการที่ผู้ปกครองจัดสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือจัดอุปกรณ์การเรียนรู้ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้เพิ่มเติมเอาใจใส่และติดตามผลการเรียน สนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้เรียนจะช่วยให้ผู้เรียนมีผลการเรียนดีขึ้น (เพ็ญศรี ชินดาปัญญากุล, 2533, น.111-112)

การ์ดเนอร์ (Gardner, 1985, p.24, p.109-113, p.156-159) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาที่สอง โดยสรุปการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในครอบครัวไว้ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาต่างประเทศโดยผ่านทางเจตคติในการเรียน แรงจูงใจในการเรียน ภาษาต่างประเทศและการมีกิจกรรมภาษาต่างประเทศนอกชั้นเรียน ทั้งนี้บิดามารดาที่ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่บุตรหลานในการเรียนภาษาต่างประเทศจะช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีและมีแรงจูงใจเชิงเครื่องมือหรือแรงจูงใจเชิงบูรณาการในการเรียนภาษาต่างประเทศ ทำให้มีโอกาสได้ฝึกฝนภาษาต่างประเทศทำให้มีโอกาสได้ฝึกฝนภาษาต่างประเทศ (Practical Advantage) และการ์ดเนอร์ (Gardner, 1985, p.122) ได้สรุปในรูปความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ว่าการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในครอบครัวไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนภาษาต่างประเทศ เพียงแต่มีผลทางอ้อมโดยผ่านทางเจตคติในการเรียนภาษาอังกฤษ แรงจูงใจเชิงเครื่องมือ แรงจูงใจเชิงบูรณาการ กิจกรรมภาษาต่างประเทศนอกห้องเรียน

ปราโมทย์ ครอบบุญศรี (2533 อ้างถึงใน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.83) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียน แรงจูงใจ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าการสนับสนุนจากผู้ปกครองในด้านการเรียนภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539, น.225 อ้างถึงใน ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร, 2553, น.83) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษในครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

นุชนาถ วรยศศรี (2544, น.57) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้ พบว่า ตัวแปรด้านการส่งเสริมการเรียนของทางบ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความสำคัญของการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง น่าจะมีอิทธิพลในรูปที่เป็นสาเหตุทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านแรงจูงใจในการเรียน ทั้งแรงจูงใจเชิงบูรณาการและแรงจูงใจเชิงเครื่องมือ การใช้เวลาในการเรียน สำหรับการวัดการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง ผู้วิจัยอาศัยเครื่องมือที่พัฒนามาจากแบบสอบถามการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองของศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539, น. 274-276) และนุชนาถ วรยศศรี (2544, น. 88-89)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง หมายถึง การที่บิดามารดาหรือผู้ปกครอง ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน

4. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียน เนื่องจากเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกลงและการกระทำการเรียนในระดับมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียน มีคุณภาพตามหลักสูตรเพื่อนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนต้องจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา นอกจากจะมีความรู้

ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแล้ว จำเป็นที่จะต้องมีการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ด้วย จึงจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, p.564) กล่าวว่า เจตคติ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมหรือความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อวัตถุ ความคิดหรือสถานการณ์และมีความพร้อมในการตอบสนองเหมือนเดิมเมื่อพบกับสิ่งนั้นแล้ว

เชฟเวอร์ (Shaver, 1977, p.168) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความเอนเอียงของบุคคลที่จะสนองตอบต่อบุคคลหรือสิ่งใดๆ โดยการชอบหรือไม่ชอบ

ซิมบาร์โด, เอ็บบเซน และคริสติน่า (Zimbardo, Ebbesen and Chistina, 1977, p.19) กล่าวว่า เจตคติเป็นความพึงพอใจและไม่พอใจ ความชอบและไม่ชอบของคนที่มีต่อบุคคล กลุ่มสังคม แนวคิด วัตถุและสถานการณ์ การที่คนมีความรู้ต่อสิ่งใดๆ โดยไม่จำเป็นต้องร่วมมือ ถือว่าเป็นเจตคติ

ชเวบล์ (Schwab, 1978 อ้างถึงใน มนุญ เชื้อชาติ, 2554, น. 76) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามอีกด้วย และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรงแล้วยังส่งผลต่อการสอนของครูด้วย

รอปบินส์ (Robbins, 1998, p.55) กล่าวว่า เจตคติเป็นการประเมินบุคคล วัตถุหรือสถานการณ์ในเรื่องของความต้องการหรือไม่ต้องการเป็นการแสดงถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994, p. 380) กล่าวว่า เจตคติเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมายสูงสุด (End) ของการศึกษา นอกจากนี้เจตคดียังเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียน เพราะเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกลงและการกระทำ และผลของการเรียนรู้อาจจะนำเข้าสู่การประกอบอาชีพที่ดีในอนาคต เจตคติมีความสัมพันธ์กับสภาพทางร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี

เจเลียว บุริภักดี (2520 อ้างถึงใน ทรงยศ แก้วมงคล, 2555, น.61) กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น แต่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอาจจะเร็วหรือช้า สุดแต่ชนิดของเจตคติ และประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับและการที่บุคคลจะมีเจตคติต่อสิ่งใด ย่อมได้รับอิทธิพลจากเจตคติของบุคคลอื่นที่มีต่อสิ่งนั้นด้วยเจตคติหนึ่งจึงเกี่ยวข้องกับเจตคติของบุคคลอื่นอยู่ด้วยเสมอ

ราชนันท์ บุญธิมา (2542, น.10) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาการสอนของครูและประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากโรงเรียน

5. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายคนกล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนไว้ดังนี้

แมดดอกซ์ (Maddox, 1963, p.2) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นความคงทนของนิสัยขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือความสำเร็จที่คนนั้นได้รับจากการแสดงพฤติกรรม จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมที่คนพึงพอใจ พฤติกรรมนั้นจะได้รับการกระทำซ้ำ จนกลายเป็นกิจนิสัยของคนนั้นไป

โสภา ชูพิกุลชัย (2526 อ้างถึงใน ทรงยศ แก้วมงคล, 2555, น.63) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นการกระทำที่นักเรียนแสดงออกต่อการเรียน ผู้สอนและความสัมพันธ์กับเพื่อนซึ่งเป็นวิธีการเรียนของนักเรียนที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะที่เรียน

ราชนันท์ บุญธิมา (2542, น.50) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการประสพผลสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน

พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน เชื้อฟังครู อาจารย์ ร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจและสามารถรู้จักวางแผนการเรียนตลอดจนวิธีการเรียน ราชนันท์ บุญธิมา (2542, น.52, 349) กล่าวว่า พฤติกรรมของนักเรียน คือ ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ตั้งใจในการเรียน เชื้อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ รู้จักวางแผนการเรียนและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมและพบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสพผลสำเร็จโดยตรง สมจิตร อุดม (2547, น.215) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาของเอกชนในภาคใต้ สรุปว่า พฤติกรรมการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาของกรมสามัญศึกษา (2544, น.6, น.161) พบว่า ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดการศึกษาโดยตรงกับด้าน (ราชนันท์ บุญธิมา, 2542, น.51 อ้างถึงใน Carter, 1982, p.82) ยังพบนักเรียนที่มีพฤติกรรมเรียนดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ฮอลตซ์แมน (Holtzman, 1965, p.17) ได้กล่าวถึงนิสัยในการเรียนว่าเป็นพฤติกรรม การเรียนที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

1. การใช้เวลาเรียน โดยผู้เรียนรู้จักใช้เวลาอย่างเหมาะสมในการเรียนและการทำงาน รู้จักจัดอันดับว่าควรทำอะไรก่อนหลัง ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง รอทำในเวลาที่เหมาะสม ไม่ เสียเวลากับเรื่องไร้สาระจนเกินไป ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันเวลา

2. วิธีการเรียน โดยผู้เรียนรู้จักใช้วิธีการเรียนที่ถูกต้อง มีการวางแผนก่อนลงมือทำรู้จัก แหล่งข้อมูลในการเรียน ทำงานมีระเบียบ

เรนและลาร์เซน (Wrenn & Larsen, 1968, p.1-4) กล่าวว่า นิสัยเป็นแนวโน้มที่ แต่ละคน จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นนิสัยประจำตัว และอัตโนมัติออกมา เมื่อได้รับการฝึกฝนหรือ ประสบการณ์ ดังนั้น นิสัยในการเรียนจึงเป็นพฤติกรรมทางการเรียนในด้านการปฏิบัติเป็นประจำ

แครนสตันและบาร์เคลย์ (Cranston & Barclay, 1985, p.136) กล่าวว่า พฤติกรรมการ เรียนของผู้เรียนว่าเป็นวิธีการเรียนที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในขณะนั้น

มาร์ตินและ เพียร์ (Martin & Pear, 1992, p.3) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน เป็นการ กระทำกิจกรรมที่แสดงออก การปฏิบัติและการตอบสนองที่คนแสดงด้วยคำพูดหรือการกระทำ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของ นักเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจและสามารถรู้จักการ วางแผนตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียนรู้

ดอว์สัน (Dawson, 1998, p.180) ได้ออกแบบสำรวจวิธีอ่านตำราของนักศึกษาระดับ มหาวิทยาลัยที่ประสบผลสำเร็จจากการอ่าน สรุปได้ว่า นักศึกษาทำความเข้าใจเรื่องที่อ่านใช้ สัญลักษณ์และกลยุทธ์การอ่านล่วงหน้า นอกจากนี้ พยายามใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่มาเป็นประโยชน์ หรือเชื่อมโยงกับเรื่องที่อ่าน โดยอ่านหัวเรื่อง หัวข้อใหญ่ หัวข้อรอง ตัวหนาและข้อความที่เป็นหัว เรื่อง ตั้งจุดประสงค์ของการอ่าน เมื่ออ่านเสร็จ ฝึกตั้งคำถาม

บราวน์แมน (Brownman, 1965 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547, น.62) อธิบายว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ได้แก่ วิธีการเรียนของนักเรียนหรือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และเจตคติของนักเรียนต่อครูผู้สอน นอกจากนี้ ครูต้องมีกลยุทธ์ ในการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ สร้างบรรยากาศของห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความ เข้าใจ มีวินัยในตนเอง

อุทุมพร จามรมาน (2541, น.6-8) กล่าวถึงทักษะในการเรียนระดับอุดมศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ทักษะการอ่าน คือ อ่านเร็ว อ่านเป็น อ่านรู้เรื่อง อ่านแล้ววิเคราะห์ได้และจำได้

2. ทักษะการเขียน คือ เขียนถูกต้องตามหลักภาษา เขียนจากภาษาของตนและเขียนจากการอ่านที่หลากหลาย
 3. ทักษะการฟัง คือ มีสมาธิในการฟัง จับประเด็นได้ และจำได้
 4. ทักษะการถาม คือ ฝึกตั้งคำถามที่มาจากการคิดวิเคราะห์ ถามเพื่อให้ตนกระจ่างขึ้นถามเพื่อให้ได้คิดต่อ ถามเพื่อให้เกิดความรู้ที่แตกฉานและมีมารยาทในการถาม
 5. ทักษะการคิด คือ รู้จักคิดเป็น คิดได้ คิดออก คิดวิเคราะห์ คิดกระจุก คิดกระจาย คิดอย่างเป็นระบบ
 6. ทักษะการจดบันทึก คือ จดเฉพาะหัวข้อและประเด็นเพื่อนำไปค้นคว้าต่อ
 7. ทักษะการค้นคว้า คือ การค้นคว้าโดยใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งทำให้เกิดความกว้างขวางในการค้นคว้า ได้ความรู้อย่างรวดเร็ว ทันสมัย
 8. ทักษะทางภาษา คือ ควรมีทักษะภาษาอื่น จะสามารถหาความรู้ได้เพิ่มมากขึ้น
 9. ทักษะทางร่างกาย คือ ความสามารถในการดูแลและรักษาสุขภาพ เพื่อรองรับการศึกษาที่หนักในระดับอุดมศึกษาได้
 10. ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการศึกษาในสถาบันการศึกษาเป็นสมาคมของผู้แสวงหาความรู้เพื่อปัญญาชน จึงควรมีมโนธรรมสำนึกที่ดี และมีมารยาทต่อกันทั้งระหว่างที่ศึกษาและเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว
 11. ทักษะการวางแผนและการบริหารเวลา
- โดยสรุป พฤติกรรมการเรียนเป็นการสร้างนิสัยการเรียนที่ดี ซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝนจนเป็นความเคยชินและกลายเป็นนิสัยหรือลักษณะของนักเรียนที่แสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้นความสนใจ ความตั้งใจและสามารถในการรู้จักวางแผนตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียนรู้

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนจะเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จหรือสิ่งบ่งบอกถึงความสามารถในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนว่าบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใดและมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนดังมีนักวิจัยหลายท่านกล่าวถึงประสิทธิผลและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร อาทิเช่น ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy & Furguson, 1985, p.131) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลโดยพิจารณาทั้งระบบ คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูอาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1991, p.398) และการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย

หลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านนักเรียน (Pendley, 1985, p.98; Reid, David & Peter, 1988, p.24-29; David & Thomas, 1985, p.81-83; Hoy & Miskel, 2001, p.409) ประกอบกับแนวคิดโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษาที่มีโครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535, น 9; สำเรียง บุญเรืองรัตน์, 2538, น.57; Creemers, 1994, p.114-118) โดยเฉพาะข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยที่เล็กที่สุดจะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรในระดับครูผู้สอนหรือชั้นเรียนซึ่งเป็นข้อมูลที่สูงเท่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่เท่าขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงเท่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.236) และปัจจัยในแต่ละระดับยังประกอบด้วยตัวแปรย่อยอีกหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนตัวแปรต่างๆ ทางการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (ศิริชัย กาญจนวาสิ, 2535, น.4) ซึ่งสอดคล้องกับ สำเรียง บุญเรืองรัตน์ (2538 อ้างถึงใน Hallinan, 1976, p.185; Boonruangrutana, 1978, p.11) ได้กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเรียนการสอนเป็นกระบวนการพลวัต คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ แปรเปลี่ยนตลอดเวลา โดยเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ทางเรียนไม่คงที่เป็นเส้นตรง แต่ในการศึกษาตามประเพณีนิยมทั่วไป ผู้วิจัยจะกำหนดให้อัตราการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคงที่เป็นเส้นตรง ดังนั้นการศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการทางการศึกษาอย่างชัดเจนจึงต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ เรื่องดังกล่าวมีนักวิจัยให้ความสนใจศึกษาวิจัยไว้อย่างมากมาย เช่น สุมณฑา จุลชาติ (2546, น.41) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งพบว่า ปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหาร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน แมน (Mann, 1989, p. 77-83) พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร บรรยากาศในโรงเรียน ในทำนองเดียวกันได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งพบปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหารและปัจจัยด้านโรงเรียน นอกจากนี้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, น.222) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และยังพบว่าขนาดโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และยังพบว่าขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียนเอกชน บุญเรือง ศิริเหรียญ (2542, น.317) ที่ศึกษาเรื่ององค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมี

อิทธิพลต่อผลการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนและตัวแปรอิสระทั้งหมดในระดับนักเรียนระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนทำให้เกิดความผันแปรต่อตัวแปรตามแล้ว ยังส่งผลต่อความผันแปรระหว่างห้องเรียนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันและระหว่างโรงเรียนอีกด้วยและถาวร เส็งเอียด (2550, น. 231-232) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้และโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียนเชิงประจักษ์

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีความกลมกลืนเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์พหุระดับ

แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

ราชนันท์ บุญธิมา (2542, น.17) กล่าวว่า การทำวิจัยและการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามด้วยตัวแปรอิสระหลายตัวการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มักกระทำการวิเคราะห์ด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียว ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่จัดเป็นระดับเดียว จึงถือได้ว่าละเลยโครงสร้าง หรือธรรมชาติของระดับข้อมูล จึงทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) จึงเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่นักสถิติและนักวิจัยทางการศึกษาและทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พยายามคิดและสร้างขึ้นเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติและโครงสร้างของข้อมูล

ลาวเดนบรัชและบรีค (Raudenbush & Bryk, 1986 อ้างถึงใน ราชนันท์ บุญธิมา, 2542, น.18) ได้เสนอเทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ ตลอดจนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ มีวิธีการประมาณค่าที่สำคัญ เช่น วิธีวิเคราะห์ส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation) วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) และวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ของเบย์

ความหมายการวิเคราะห์พหุระดับ

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2535, น.3) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวอิสระเหล่านั้น สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่นๆ

ตำรา บัญชีเรื่องรัตน์ (2540, น.57) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นแนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน ทั้งนี้หากการอธิบายตัวแปรตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการสมการพหุการณ์ (Regression Equation) เรียกการวิเคราะห์นี้ว่าการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการณ์ แต่ถ้าการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปพาธ โมเดล (Path Model) เรียกการวิเคราะห์นี้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับของ Path Model

ราชันย์ บุญธิมา (2542, น.19) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Models Analysis) การวิเคราะห์โมเดลคดหลังเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสัมประสิทธิ์ถดถอย (Random Coefficient Regression Model Analysis)

ซึ่งสรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบ่งออกเป็นสองลักษณะแต่ละลักษณะมีความหมายดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการถดถอยหรือสมการพหุการณ์ (Regression Equation) แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูป Path Model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน สำหรับตัวแปรระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงคดหลัง กล่าวคือ ตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้ เรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุหรือค่าสัมประสิทธิ์พาธ

ปี ค.ศ. 1995 มอร์ริสัน (Morrison, 1995 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.19) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่แยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้

เป็นไปตามโครงสร้าง หรือธรรมชาติของข้อมูล ในทำนองเดียวกัน ปี ค.ศ. 1996 เครฟท์ (Kreft, 1996 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น.19) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน

ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, น.236) ได้กล่าวถึงข้อมูลทางการศึกษาว่ามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกและมีการวัดหลายระดับ ข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลมีหน่วยการวัดที่เล็กสุดจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรระดับครูหรือชั้นเรียนที่เป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยการวัดที่ใหญ่กว่า ในเวลาเดียวกันข้อมูลระดับครูก็ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผู้อำนวยการที่เป็นชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครู ซึ่งเจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมการเรียนและผลการเรียนของนักเรียนจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปร ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครูผู้สอน พฤติกรรมการสอน ซึ่งเป็นตัวแปรระดับครูที่อยู่ในระดับสูงกว่าและตัวแปรระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรประสบการณ์ทางการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการตัดสินใจและด้านการสื่อสาร ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับผู้บริหารที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า ดังนั้น ลักษณะของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ จึงแบ่งข้อมูลเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ข้อมูลระดับจุลภาค (Micro-Level Data) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียนแต่ละคน เช่น เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมการเรียนและผลการเรียนของนักเรียน
2. ข้อมูลระดับมหภาค (Macro-Level Data) เป็นข้อมูลตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป คือ ข้อมูลระดับครูและระดับผู้อำนวยการ ซึ่งเป็นข้อมูลในระดับชั้นเรียน และ โรงเรียนนั่นเอง

หลักการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ลดถอย : กรณีที่มีสามระดับ

ในการวิจัยทางการศึกษาและการศึกษาและการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ หากผู้วิจัยจัดข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้ (ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น. 48)

ระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักเรียน สมมติว่า ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการเรียน (X_1) และความถนัดทางการเรียน (X_2) ส่วนตัวแปรตาม คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y)

ระดับที่ 2 ข้อมูลระดับห้องเรียน สมมติว่า ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร คือ คุณภาพการสอนของครู (G_1) และบรรยากาศในห้องเรียน (G_2)

ระดับที่ 3 ข้อมูลระดับโรงเรียน สมมติว่า ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (S_1)

จากการแบ่งระดับของข้อมูลออกเป็น 3 ระดับ จะสามารถสร้างสมการเพื่ออธิบายตัวแปรด้วยตัวแปรอิสระของแต่ละระดับที่เกี่ยวข้องกันได้ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ข้อมูลนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับนักเรียนเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับนักเรียนกับตัวแปรตามระดับนักเรียน ดังนั้นรูปแบบสมการของข้อมูลระดับนักเรียนจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$Y_{ijk} = b_{0jk} + \sum_{p} b_{pjk} X_{pjk} + e_{ijk}$$

หรือ

$$Y_{ijk} = b_{0jk} + b_{1jk} X_{1jk} + b_{2jk} X_{2jk} + e_{ijk}$$

เมื่อ	Y_{ijk}	แทน	ค่าตัวแปรตามของนักเรียนคนที่ i ห้องเรียนที่ j และ โรงเรียนที่ k (ในที่นี้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละคนนั่นเอง)
	X_{1jk}	แทน	ค่าตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ของนักเรียนคนที่ i ในห้องเรียนที่ j โรงเรียนที่ k (ในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนแต่ละคนนั่นเอง)
	X_{2jk}	แทน	ค่าตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 ของนักเรียนที่ i ในห้องเรียนที่ j โรงเรียนที่ k (ในที่นี้ หมายถึง พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนแต่ละคนนั่นเอง)
	b_{0jk}	แทน	ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Y) ในห้องเรียนที่ j และ โรงเรียนที่ k
	b_{1jk}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 (X_1) ที่มีต่อ Y_{ijk}
	b_{2jk}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 (X_2) ที่มีต่อ Y_{ijk}
	e_{ijk}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนแบบสุ่ม (Random error) ของนักเรียนแต่ละคนในห้องเรียนที่ j โรงเรียนที่ k หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับนักเรียนในการทำนาย Y_{ijk} นั่นเอง

จากสมการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนักเรียนนี้จะได้ค่า b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} ของแต่ละห้องเรียนเป็นตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับห้องเรียนต่อไป

ระดับที่ 2 ข้อมูลระดับห้องเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับห้องเรียน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนกับตัวแปรตามระดับห้องเรียน ด้วยการนำค่า b_{0jk} , b_{1jk} และ b_{2jk} ของแต่ละห้องเรียนที่วิเคราะห์ได้จากระดับที่ 1 ข้อมูลระดับนักเรียนมาเป็นตัวแปรตาม ดังนั้น รูปแบบสมการการถดถอยของการวิเคราะห์ข้อมูลระดับห้องเรียนจึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$b_{qjk} = C_{q0k} + \sum C_{qp} G_{pjk} + \alpha_{qjk}$$

หรือ

$$b_{0jk} = C_{00k} + C_{01k}G_{1jk} + C_{02k}G_{2jk} + \alpha_{0jk}$$

$$b_{1jk} = C_{10k} + C_{11k}G_{1jk} + C_{12k}G_{2jk} + \alpha_{1jk}$$

$$b_{2jk} = C_{20k} + C_{21k}G_{1jk} + C_{22k}G_{2jk} + \alpha_{2jk}$$

เมื่อ	b_{0jk}	แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Y) ในห้องเรียนที่ j และโรงเรียนที่ k
	b_{1jk}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 (X_1) ที่มีต่อ Y_{ijk}
	b_{2jk}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 2 (X_2) ที่มีต่อ Y_{ijk}
	G_{1jk}	แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวที่ 1 ในห้องเรียนที่ j โรงเรียนที่ k (ในที่นี้หมายถึงคุณภาพการสอนของครูแต่ละห้องเรียนนั่นเอง)
	G_{2jk}	แทน ค่าตัวแปรพยากรณ์ระดับห้องเรียนตัวที่ 2 ในห้องเรียนที่ j โรงเรียนที่ k (ในที่นี้หมายถึงคุณภาพการสอนของครูแต่ละห้องเรียนนั่นเอง)
	C_{00k}	แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{0jk}
	C_{01k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{0jk}
	C_{02k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}
	C_{10k}	แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{1jk}
	C_{20k}	แทน ค่าเฉลี่ยของ b_{2jk}
	C_{11k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{1jk}
	C_{21k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_1 ที่มีต่อ b_{2jk}
	C_{12k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}
	C_{22k}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}
	α_{0jk}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{0jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{0jk}
	α_{1jk}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{1jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{1jk}
	α_{2jk}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ b_{2jk} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับชั้นเรียนในการทำนาย b_{2jk}

จากสมการดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับนักเรียนนี้จะได้ค่าอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า C_{00k} , C_{01k} และ C_{02k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{0jk}

2. ได้ค่า C_{10k}, C_{11k} และ C_{12k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{1jk}
 3. ได้ค่า C_{20k}, C_{21k} และ C_{22k} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_1 และ G_2 ที่มีต่อ b_{2jk}
- ระดับที่ 3 ข้อมูลระดับโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับโรงเรียน เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนกับตัวแปรตามระดับโรงเรียน ด้วยการนำค่า $C_{00k}, C_{01k}, C_{02k}, C_{10k}, C_{11k}, C_{12k}, C_{20k}, C_{21k}$ และ C_{22k} ของแต่ละโรงเรียนที่วิเคราะห์ได้จากระดับที่ 2 (ข้อมูลระดับห้องเรียน) มาเป็นตัวแปรตาม ดังนั้น รูปสมการการถดถอยของการวิเคราะห์ข้อมูลระดับโรงเรียน จึงมีลักษณะดังต่อไปนี้

$$C_{rqk} = \pi_{rq0} + \sum \pi_{rqp} S_k + \gamma_{rqk}$$

หรือ

$$C_{00k} = \pi_{000} + \pi_{001} S_k + \gamma_{00k}$$

$$C_{01k} = \pi_{010} + \pi_{011} S_k + \gamma_{01k}$$

$$C_{02k} = \pi_{020} + \pi_{021} S_k + \gamma_{02k}$$

$$C_{10k} = \pi_{100} + \pi_{101} S_k + \gamma_{10k}$$

$$C_{11k} = \pi_{110} + \pi_{111} S_k + \gamma_{11k}$$

$$C_{12k} = \pi_{120} + \pi_{121} S_k + \gamma_{12k}$$

$$C_{20k} = \pi_{200} + \pi_{201} S_k + \gamma_{20k}$$

$$C_{21k} = \pi_{210} + \pi_{211} S_k + \gamma_{21k}$$

$$C_{22k} = \pi_{220} + \pi_{221} S_k + \gamma_{22k}$$

เมื่อ

$$C_{00k} \text{ แทน ค่าเฉลี่ยของ } b_{0jk}$$

$$C_{01k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_1 \text{ ที่มีต่อ } b_{0jk}$$

$$C_{02k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_2 \text{ ที่มีต่อ } b_{0jk}$$

$$C_{10k} \text{ แทน ค่าเฉลี่ยของ } b_{1jk}$$

$$C_{20k} \text{ แทน ค่าเฉลี่ยของ } b_{2jk}$$

$$C_{11k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_1 \text{ ที่มีต่อ } b_{1jk}$$

$$C_{21k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_1 \text{ ที่มีต่อ } b_{2jk}$$

$$C_{12k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_2 \text{ ที่มีต่อ } b_{1jk}$$

$$C_{22k} \text{ แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ } G_2 \text{ ที่มีต่อ } b_{2jk}$$

S_k แทน ค่าตัวแปรพหุคูณระดับโรงเรียนในโรงเรียนที่ k (ในที่นี้หมายถึง ความ
เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนนั่นเอง)

π_{000} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{00k}

π_{010} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{01k}

π_{020} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{02k}

π_{100} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{10k}

π_{110} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{11k}

π_{120} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{12k}

π_{200} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{20k}

π_{210} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{21k}

π_{220} แทน ค่าเฉลี่ยของ C_{22k}

($\pi_{000}, \pi_{010}, \pi_{020}, \pi_{100}, \pi_{110}, \pi_{120}, \pi_{200}, \pi_{210}$ และ π_{220} กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ค่า

Grand Mean ของแต่ละ C_{iqk} นั่นเอง)

π_{001} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{00k}

π_{011} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{01k}

π_{021} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{02k}

π_{101} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{10k}

π_{111} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{11k}

π_{121} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{12k}

π_{201} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{20k}

π_{211} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{21k}

π_{221} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพหุคูณ S ที่มีต่อ C_{22k}

γ_{00k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{00k}
หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{00k}

γ_{01k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{01k}
หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{01k}

γ_{02k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{02k}
หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{02k}

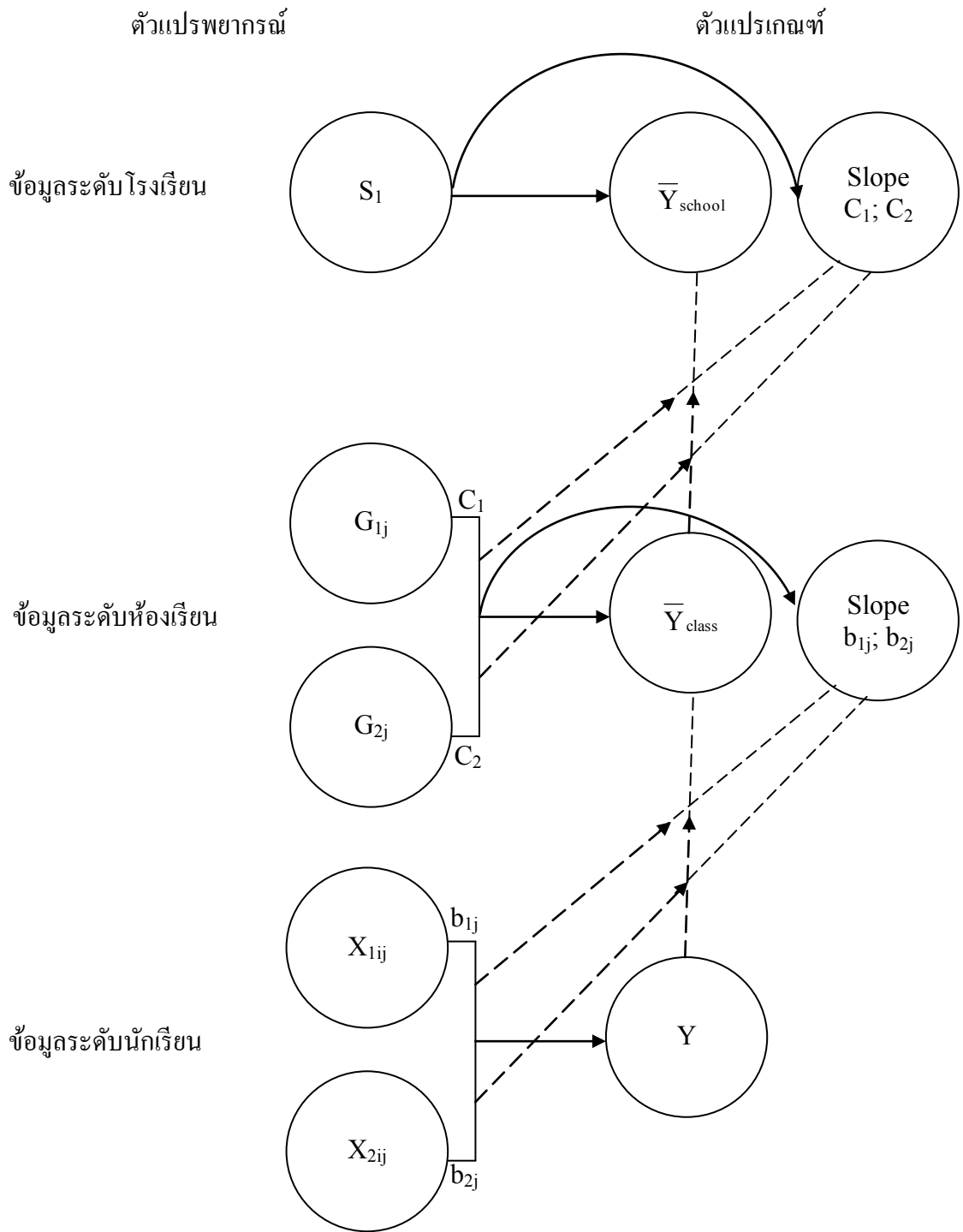
γ_{10k} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{10k}

	หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{10k}
γ_{11k}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{11k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{11k}
γ_{12k}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{12k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{12k}
γ_{20k}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{20k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{20k}
γ_{21k}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{21k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{21k}
γ_{22k}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) ของ C_{22k} หรือค่าความคลาดเคลื่อนระดับโรงเรียนในการทำนาย C_{22k}

จากสมการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับโรงเรียนนี้จะได้ค่าอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งอธิบายไปยังอีกตัวแปรหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้ค่า π_{000} และ π_{001} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{00k}
2. ได้ค่า π_{010} และ π_{011} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{01k}
3. ได้ค่า π_{020} และ π_{021} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{02k}
4. ได้ค่า π_{100} และ π_{101} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{10k}
5. ได้ค่า π_{110} และ π_{111} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{11k}
6. ได้ค่า π_{120} และ π_{121} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{12k}
7. ได้ค่า π_{200} และ π_{201} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{20k}
8. ได้ค่า π_{210} และ π_{211} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{21k}
9. ได้ค่า π_{220} และ π_{221} อธิบายอิทธิพลของตัวแปร S ที่มีต่อ C_{22k}

การวิเคราะห์ พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย กรณีที่มีสามระดับที่ผู้เขียนได้กล่าวมาเมื่อสร้างเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับจะได้โมเดลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลของการวิเคราะห์พหุระดับของการถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ

(ราชันย์ บุญธิมา, 2542, น. 57)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

นิพนธ์ สีนพูน (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดทางการเรียน ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ พฤติกรรมสอนเรียนคณิตศาสตร์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิมในการเรียนและอัตราการเรียนรู้อาศัยความสัมพันธ์กันทางบวกและพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ สามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ได้

พิมพ้อร์ สดเอี่ยม (2547) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ และได้กำหนดความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา มีความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียน อายุและความภาคภูมิใจในตนเอง มีอิทธิพลต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ อายุของอาจารย์ และบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ปัจจัยระดับสาขาวิชา พบว่า วัฒนธรรมองค์กร วุฒิการศึกษา และกระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ปัจจัยระดับนักเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับผู้บริหาร โรงเรียน สรุปผลการศึกษา และวิจัยได้ดังนี้ 1) ปัจจัยระดับนักเรียน ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .255, .183 และ .150 ตามลำดับ ซึ่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ 2) ปัจจัยระดับครู ตัวแปรอิสระระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .199, .184 และ .151 ตามลำดับ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .05 และ .05 ตามลำดับ 3) ปัจจัยระดับผู้บริหาร โรงเรียน ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารมีส่วนร่วม วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .193, .198 และ .201 ตามลำดับ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการอบรมทางการบริหารและพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่ง

ความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .181, และ .174 ตามลำดับ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน และการได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอนและวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ 4) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนและมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน พฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมเชิงบวก และพฤติกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาประสิทธิผลเป็นรายตัวแปร พบว่า นักเรียนมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในระดับมาก ครูมีความพึงพอใจใน

งานในระดับมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรในระดับมากที่สุด ปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าแรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองนักเรียน และความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคน ยกเว้นพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายห้องเพียงตัวแปรเดียว ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระใดในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายโรงเรียน

ถาวร เสงี่ยม (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่วมขององค์ประกอบทั้ง 8 ด้านของประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเป็นบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนให้ความสำคัญกับแรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียนเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความคิดที่มีต่อวิชาการ ความสนใจในชั้นเรียน ความสัมพันธ์กับครู เจตคติต่อการบ้าน การบูรณาการทางสังคมในห้องเรียน ความสนใจในสิ่งที่เรียนและความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน ตามลำดับมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.66-0.90 ผลการวิเคราะห์เชิงความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกคือพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกคือ พฤติกรรมบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารหลักสูตรของโรงเรียน โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้พัฒนาขึ้นทั้ง 3 ระดับ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2) ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่าบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ตัวแปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

มานะ สินธุวงษ์สานนท์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการมีความสุข ด้านความเก่งและด้านความดี ตามลำดับ 2) องค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และพบว่าระดับความสำคัญขององค์ประกอบคุณภาพนักเรียน มีความเป็นบวกเรียงลำดับความสำคัญในการอธิบายคุณภาพนักเรียนได้ดังนี้ คือ ด้านการมีความสุข ด้านความดีและด้านความเก่งตามลำดับ และ 3) การวิเคราะห์พหุระดับปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับนักเรียนพบว่า กระบวนการพัฒนาตนเองและความพร้อมที่จะเรียนส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวกในระดับห้องเรียน การจัดการชั้นเรียนและความกระตือรือร้นของครูส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางบวก ส่วนความรอบรู้ของครูส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในทางลบในระดับโรงเรียนพบว่า โครงสร้างการบริหารโรงเรียนและกระบวนการบริหารคุณภาพส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนด้านความเก่ง ด้านความดีและด้านการมีความสุขในทางบวก

พินิจ หนูเกตุ (2551) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี ทั้ง 3 แบบ ไม่มีแบบใดแบบหนึ่งที่เป็นลักษณะเด่น คือ แบบตั้งรับเฉื่อยชาและตั้งรับก้าวร้าวเพียงแต่ลักษณะของแบบตั้งรับเฉื่อยชา มีระดับสูงกว่าอีกสองแบบและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะวัฒนธรรมองค์การทั้งสามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ระหว่างเขต 1 กับเขต 3 และ เขต 2 และเขต 3 เท่านั้น ส่วนความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลองค์กรได้แก่

มีมุมมองให้ความสำคัญกับบุคลากรของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิต้มุ่งการคัดค้านและมิต้มุ่งการแข่งขันของวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-แบบก้าวร้าวและการได้รับการยอมรับและการบรรลุผลสำเร็จของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้ถึงร้อยละ 68 ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ควรกำหนดจุดเน้นและดัชนีชี้วัดวัฒนธรรมองค์การในทุกระดับการศึกษา 2) ควรมีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเมื่อมีบุคลากรมีผลงานดีหรือมีพฤติกรรมที่เหมาะสม และ 3) ควรมีการมอบหมายงานที่ทำให้เต็มศักยภาพของบุคลากร

พิมพรรณ สุริโยและคณะ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01 และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_1) ด้านการตัดสินใจ (X_3) ด้านวิสัยทัศน์ (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร(X_2)

ญาณิสรา บุญจิตร (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบตัวชี้วัดประสิทธิผลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด ประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 3 ด้านในระดับมาก คือด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมา คือ ผู้รับบริการและด้านการเงินตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การมี 8 ปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์การ ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88.00

พิศสุภา บัจฉิมสวัสดิ์ (2552) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีประสิทธิผลองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมมีประสิทธิผลองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ความสามารถในการบูรณาการและความสามารถในการปรับตัวตามลำดับส่วนความสามารถในการบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณาปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านบทบาทภาวะผู้นำและปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 61.20

สมจิตร พึ่งพรหมพร (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกระบบอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ระบบวัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ระบบโครงสร้างระบบการเมืองและระบบปัจเจกบุคคล 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการภายใน ด้านผู้รับบริการ ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาและด้านการเงิน 3) ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ค่า $\chi^2 = 5.63$, $df = 9$, $p = 0.78$, $RMSEA = 0.00$, $NFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$ แสดงว่าปัจจัยเชิงระบบการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล = 0.93) 4) ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยระบบการเมือง

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมมีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการและด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวม ทั้ง 4 ปัจจัย สามารถทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อมและปัจจัยระดับองค์การตามลำดับและเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัยที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัย พบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับองค์การและนวัตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลทางลบแต่ละปัจจัย พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำตามลำดับ

เจริญศรี พันปี (2553) ได้ทำการศึกษาและวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โมเดลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคว-สแควร์เท่ากับ 48.31 ที่องศาอิสระ 69 มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .972 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ 1.00 ตัวแปรปัจจัย ด้านต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 90 และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุดคือ ลักษณะองค์การ รองลงมาคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติและปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในรองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมมากที่สุดคือ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รองลงมา คือ ลักษณะองค์การสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ตามลำดับ 2) ความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การบริหาร การเปลี่ยนแปลงกับการตัดสินใจ รองลงมาได้แก่ การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารทรัพยากร ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดได้แก่ ภาวะผู้นำกับการติดต่อสื่อสาร

นิภา อุดรา (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 พบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเจริญเติบโตมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านความพึงพอใจและด้านความสามารถในการผลิต ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะขององค์การ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติและด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมตามลำดับโดยปัจจัยด้านลักษณะของบุคคลในองค์การ และลักษณะขององค์การส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง ได้ร้อยละ 58.40

ฉันทา คำภูแก้ว (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) ในระดับนักเรียนหรือระดับภายในกลุ่ม (Within Group) พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิม เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความตั้งใจเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.415, 0.308 และ 0.276 ตามลำดับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผ่านความรู้พื้นฐานเดิมและความตั้งใจเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.734 และ 0.430 ตามลำดับ ด้านอำนาจการพยากรณ์ ตัวแปรทำนายทุกตัว คือ เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้พื้นฐานเดิม ความตั้งใจเรียน ร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ ร้อยละ 98.90

2) ในระดับห้องเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม (Between Group) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู บรรยากาศในชั้นเรียนและคุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.589, 0.338 และ 0.195 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน โดยผ่านบรรยากาศในชั้นเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยขนาดอิทธิพลรวม 0.791 และ 0.570 ตามลำดับ ด้านอำนาจการพยากรณ์ ตัวแปรทำนายทุกตัวคือคุณภาพการสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครูและบรรยากาศในชั้นเรียนร่วมกันทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียนได้ ร้อยละ 81.50

โสภิน ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อปัจจัยความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพล

ทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบหลังจากการปรับแก้มีค่าสถิติดังนี้ ค่าไคว-สแควร์= 828.25, $df = 428$, $p\text{-value} = 0.000$, Relative Chi-square= 1.94, ค่า $GFI = 0.95$, ค่า $AGFI = 0.91$, ค่า $SRMR = 0.027$, ค่า $RMSEA = 0.034$ และค่า $CFI = 1.00$

มนัญญา เชื้อชาติ (2554) ได้ศึกษา ปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมทางด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ประสบการณ์ทางการบริหารมีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา อ่ำสะอาด (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้รับบริการ ด้านการเงิน ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา และปัจจัยองค์การ ปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านบริหารจัดการของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านองค์กร

สุพรรณ อินทะชัย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 2) ปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีดังนี้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เจตคติต่อวิชาชีพครู ขวัญกำลังใจในการทำงานและภาวะผู้นำทางวิชาการ ร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนได้ร้อยละ 46.40 และ วุฒิการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยระดับโรงเรียนพบว่าขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารวัฒนธรรมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนได้ร้อยละ 47.10 4) ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยระดับครูที่มีต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนที่มีต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำเนียร แจ่มอำพร (2557) ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนและระดับการศึกษาของผู้ปกครอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ อายุของผู้บริหาร มีอิทธิพล

เชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน แต่มีอิทธิพลเชิงลบต่อเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และการวิเคราะห์พหุระดับในภาพรวม สรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน การวิเคราะห์พหุระดับสามารถวิเคราะห์ได้โดยใช้โปรแกรม LISREL และ โปรแกรม HLM ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้สองเทคนิควิธี คือ 1) โมเดลเชิงสาเหตุ และพหุระดับ และ 2) การสร้างสมการถดถอยในการอธิบายตัวแปรอิสระแต่ละตัว และแต่ละระดับที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

เบอร์แมนและแม็คลิ่งกิน (Berman & McLaughlin, 1977) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรที่ปฏิบัติงานด้านนวัตกรรมที่รัฐบาลกลางสนับสนุนแก่ท้องถิ่น ไปปฏิบัติโดยศึกษาเลือกเอาโรงเรียนท้องถิ่นจาก 18 อำเภอ การศึกษาครั้งนี้ได้ทำภายหลังโครงการสิ้นสุดไปแล้ว 1-2 ปี ความสำเร็จของโครงการวัดจาก 1) เปอร์เซ็นต์ของเป้าหมายของโครงการบรรลุผล 2) ความต่อเนื่องของการใช้วิธีการที่ได้รับจากโครงการ 3) จิตสำนึกของครูเกี่ยวกับประสิทธิผล 4) ประสิทธิภาพการทำงานของครู 5) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดห้องเรียน และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของครูโดยการจัดการสนับสนุนจากครูใหญ่สามารถอธิบาย หรือมีอิทธิพลต่อร้อยละของเป้าหมายโครงการบรรลุผลและมีความต่อเนื่องของการใช้วิธีการที่ได้รับโครงการเช่นเดียวกับปัจจัยทางด้านการใช้กลยุทธ์แบบการสนับสนุนกันเป็นทีม ปัจจัยด้านจิตสำนึกของครูเกี่ยวกับประสิทธิผล สามารถอธิบายหรือทำนายร้อยละของเป้าหมายโครงการบรรลุผลได้เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการห้องเรียนสามารถอธิบายผลรวมการเปลี่ยนแปลงของครูได้ในขณะที่ประสิทธิภาพการสอนของครูนั้น มีอิทธิพลทางลบต่อร้อยละของเป้าหมายโครงการบรรลุผล และผลรวมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวครู

ลิปแฮม (Lipham, 1981) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับครูใหญ่และโปรแกรมการสอน พบว่า ครูใหญ่ในโรงเรียนที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความผูกพันกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีความรู้ดีและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน กำกับดูแลการใช้เวลาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน กำกับดูแลการใช้เวลาในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมและส่งเสริมกระบวนการพัฒนาการเรียนการสอน และมีทัศนคติที่ดีต่อคณะครูและนักเรียน

เลวิส (Lewis, 1984) ได้ศึกษาเรื่องแบบของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 4 แบบ ได้แก่ แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดตัวผู้บริหารเป็นศูนย์กลาง (The Centralized Style) แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง (The teacher-Centered Style) แบบผู้นำทางวิชาการที่มีการกระจายอำนาจ (The Decentralized Style) แบบผู้นำทางวิชาการที่ยึด การกำกับดูแล (The Mornitorial Style) พบว่า แบบของผู้นำทางวิชาการทั้งสี่แบบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในงานเป็น ผลโดยตรงจากความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความกระฉับกระเฉง ในงานจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในกิจกรรมทางวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหาร

เพ็นดเลย์ (Pendley, 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะชีวสังคม เช่น อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

รูธ (Ruhl, 1986) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาให้ โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมิน

คีไจ (Kijai, 1987) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจาก ปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียนภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่า ปัจจัยด้านอื่น

ริสเซลและคนอื่นๆ (Rissell, et al., 1987) ได้ศึกษาเรื่องครูประถมและมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคม โดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและพบว่า การได้รับการยอมรับ ในคุณค่า การมีเพื่อนที่เชื่อถือได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

ลิปบี้ (Libby, 1994) ได้ศึกษารูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นของผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ซึ่งจัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียนและระดับชั้นเรียน ตัวแปรระดับ นักเรียนประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (SES) เพศ เชื้อชาติ ความสามารถความ คาดหวัง ส่วนปัจจัยระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย รูปแบบการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียน การสอนของครู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ โดยใช้เทคนิค HLM ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย ระดับนักเรียนสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการสอน

ของครูและการใช้เวลาในการสอนของครูสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิกเตอร์ (Victor, 1997) ได้ศึกษาแบบจำลอง 3 รูปธรรมที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น สอดแทรกเชิงเส้น โดยวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง 3 รูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และศึกษาตัวแปรที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ในการวิจัยได้จัดข้อมูลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียนประกอบด้วย ตัวแปรคะแนนสอบวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนสอบการอ่านและสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมระดับชั้นเรียน ประกอบด้วยตัวแปรลักษณะการสอน 2 รูปแบบ เป็นการสอนแบบใช้นักเรียนเป็นศูนย์กลางและใช้ทักษะขั้นสูงในการสอนและตัวแปรปริมาณการบ้านรายสัปดาห์ ระดับโรงเรียนประกอบด้วยตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการ การสนับสนุน การสร้างนวัตกรรม การสนับสนุนทางสังคมและการยอมรับเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมและปริมาณการบ้านรายสัปดาห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่เกี่ยวกับการสอนของครูและปัจจัยระดับชั้นเรียนที่ให้ภาพรวมขององค์การมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้กำหนดนโยบายควรนำผลการวิจัยนี้ไปพัฒนาระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

วูดและ โอ โอลิน (Woods & O'Loughlin, 1998) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา มีดังนี้ 1) มีความชำนาญในการเลือกครู 2) ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ 4) อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ 5) สนับสนุนและส่งเสริมครู 6) แสวงหาทรัพยากร และ 7) เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ 1) ผลผลิต 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม 3) การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 5) มีการนำการสอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ 6) มีความต้องการและความคาดหวังสูง และ 7) มีภาวะผู้นำที่เด่นชัดข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

ลิน เฮเลน ชู (Lin Helen Chou, 1999) ศึกษารูปแบบความเป็นผู้นำของครูใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในรัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า รูปแบบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของครูใหญ่ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนเหมือนการวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg & Ormstein, 2004) ได้ทำการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 149 โรงเรียน ในรัฐแมสซาชูเซต โดยคัดเลือกโรงเรียนที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและเป็นโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยพบว่า 75 เปอร์เซ็นต์ของผู้บริหาร อธิบายว่าตนเองเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง กล่าวคือ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางการอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาทรัพยากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการหลักสูตรของโรงเรียนและมีการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ

ผลการศึกษาวเคราะห์งานวิจัยของต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า มีการวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการวิจัยทางการศึกษามีแนวโน้มการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่พหุระดับมากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะธรรมชาติของข้อมูล และตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีปัจจัยทั้งระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียน ในแต่ละปัจจัยจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยระดับผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ภาวะผู้นำ อายุและประสบการณ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ และบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยระดับครูผู้สอน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครูต่อโรงเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการสอน และคุณภาพการสอน และปัจจัยสำหรับนักเรียน ได้แก่ แรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน เจตคติต่อการเรียน ความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ความสนใจเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และพฤติกรรมการเรียน จากผลงานการวิจัยและการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 25 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน รวม 55 คน ครูผู้สอนประกอบด้วย ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 365 คน และครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 386 คน และนักเรียนประกอบด้วยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2,538 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,652 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 รวมประชากรจำนวนทั้งสิ้น 4,996 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 25 คน และ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน รวม 55 คน ครูผู้สอนประกอบด้วย ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 208 คน และครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 208 คน และนักเรียนประกอบด้วยนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 702 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 624 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,797 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610) จำนวน 1,797 คนประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ซึ่งได้

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีจำนวนทั้งหมด 26 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ ได้จำนวน ผู้บริหาร ดังนี้ ผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 25 คน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน จำนวน 30 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 55 คน

2. กลุ่มห้องเรียนจากโรงเรียน 26 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 ห้องเรียน โดยกลุ่มห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 ห้องเรียน และกลุ่มห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ห้องเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้นจาก 26 โรงเรียนจะได้ห้องเรียนที่เป็นพื้นที่ของงานวิจัย ดังนี้ ห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 26 ห้องเรียน และห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 26 ห้องเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 52 ห้องเรียน

3. กลุ่มครูจากครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จากห้องเรียน 52 ห้องเรียน ห้องเรียนละ 8 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้นจาก 52 ห้องเรียนจะได้ครูผู้สอนที่เป็นตัวอย่างของการวิจัย ดังนี้ ครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 ห้องเรียนละ 8 คน จำนวน 208 คน และครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ห้องเรียนละ 8 คน จำนวน 208 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 416 คน

4. กลุ่มนักเรียนจากห้องเรียน 52 ห้องเรียน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังนั้นจาก 52 ห้องเรียนจะได้นักเรียนที่เป็นตัวอย่างของการวิจัย ดังนี้ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ห้องเรียนละ 27 คน จำนวน 702 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ห้องเรียนละ 24 คน จำนวน 624 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,326 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ ประกอบด้วย ผู้บริหารครูผู้สอนและนักเรียน

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ผู้บริหาร	55	55
2. ครูผู้สอน	751	416
2.1 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	365	208
2.2 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	386	208
3. นักเรียน	4,190	1,326
3.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2,538	702
3.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	1,652	624
รวม	4,996	1,797

(กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2555)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพการสอน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทุกตัวในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อกำหนดเป็น
นิยามศัพท์เฉพาะแล้วศึกษาเทคนิคการสร้างแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามจำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหาร จำนวน 5 ตอน
ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) พฤติกรรมผู้นำ 3) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) วัฒนธรรมโรงเรียน
และ 5) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามครูผู้สอน จำนวน 6 ตอน ประกอบด้วย
1) ข้อมูลทั่วไป 2) แรงจูงใจในการทำงาน 3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 4) พฤติกรรมการ
สอน 5) คุณภาพการสอน และ 6) ความพึงพอใจในงานของครูและแบบสอบถามนักเรียน จำนวน
4 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง 3) เจตคติต่อการเรียน
ของนักเรียน และ 4) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ทั้งนี้แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น
2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) และลักษณะที่ 2 แบบสอบถามความ
คิดเห็น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale 5 Level) ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อยที่สุด

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3.2 อาจารย์ ดร.ธีรพนธ์ คงนาวัง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

โรงเรียนห้วยดื่อนไพฑุกม จังหวัดชัยภูมิ

3.3 อาจารย์ ดร.ถาวร เส็งเอียด	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี
3.4 อาจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนวัดหนองจอกกักคีนรเศรษฐ กรุงเทพมหานคร
3.5 อาจารย์ ดร. สุนันท์ สีพาย	อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ด้านการวัด การประเมินผล และทางด้านการบริหาร การศึกษา ได้พิจารณาว่าแบบสอบถามความคิดเห็นวัดได้ ตรงกับนิยามหรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยยึดเกณฑ์ข้อที่มีความเที่ยงตรงแล้ว ต้องมีค่า (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ .60 ขึ้นไป หากข้อใดมีค่าต่ำกว่า .60 ก็จะปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าการจำแนก (Discrimination) และ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลอง (Try out) เก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการ โรงเรียนและ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้อำนวยการ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน และบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมี ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ จำนวน 40 คน ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 80 คน และนักเรียน จำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 260 คน โดยการหาค่าการ จำแนกใช้วิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) ทั้งนี้มีเกณฑ์ว่าข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ (r) มากกว่าหรือเท่ากับ .20 ขึ้นไป แสดงว่ามีการจำแนกที่ ยอมรับได้ สำหรับการหาค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีการของครอนบาค (Cronbach,1990, p.202-204) ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลจากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ สรุปผล ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) ค่าการจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่า ความเที่ยงตรง (IOC)	ค่าการจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
1. ผู้บริหาร				
ตอนที่ 1	3	-	-	-
ตอนที่ 2	27	0.60-1.00	.49 - .84	.95
ตอนที่ 3	10	1.00	.49 - .82	.86
ตอนที่ 4	19	0.80 -1.00	.45 - .82	.88
ตอนที่ 5	15	0.80 - 1.00	.48 - .80	.86
2. ครูผู้สอน				
ตอนที่ 1	7	-	-	-
ตอนที่ 2	17	0.60 - 1.00	.53 - .80	.91
ตอนที่ 3	18	0.80 - 1.00	.54 - .82	.89
ตอนที่ 4	14	1.00	.50 - .76	.86
ตอนที่ 5	13	1.00	.54 - .82	.87
ตอนที่ 6	12	1.00	.53 - .74	.85
3. นักเรียน				
ตอนที่ 1	6	-	-	-
ตอนที่ 2	10	0.80 - 1.00	.55 - .76	.81
ตอนที่ 3	11	0.80 - 1.00	.57 - .79	.83
ตอนที่ 4	14	0.60 - 1.00	.53 - .72	.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ขออนุญาตขออนุมัติเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุเคราะห์กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยนัดหมายและติดต่อไว้ล่วงหน้าแล้วเดินทางไปทำการทดสอบและจัดเก็บข้อมูลดังนี้

2.1 สอบถามจำนวนห้องเรียนของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนนั้นๆ แล้วสุ่มอย่างง่าย

2.2 สอบถามนักเรียนในห้องเรียนแต่ละห้องที่สุ่มได้ว่าอาจารย์ท่านใดสอนในภาคเรียนที่แล้วที่มีจำนวนชั่วโมงสอนมากที่สุด

2.3 ทำการสอบถามนักเรียนด้วยแบบสอบถามที่กำหนด

2.4 ทำการสอบถามครูผู้สอนด้วยแบบสอบถามที่กำหนด

2.5 ขอข้อมูลคะแนนสอบระดับชาติ ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากฝ่ายวิชาการของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์หาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. สำหรับโรงเรียนใดที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ก็จะนัดหมายเพื่อมาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง

4. เก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน จากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืนมา ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน

ฉบับ	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนที่ส่งไป	จำนวนที่ได้รับคืนมา	ร้อยละ
ฉบับที่ 1	1. ผู้บริหาร	55	55	100.00
	1.1 ผู้อำนวยการ โรงเรียน	25	25	100.00
	1.2 รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	30	30	100.00
ฉบับที่ 2	2. ครูผู้สอน	416	415	99.76
	2.1 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	208	208	100.00
	2.2 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	208	207	99.52
ฉบับที่ 3	3. นักเรียน	1,326	1,309	98.72
	3.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	702	685	97.58
	3.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	624	624	100.00
	รวมทั้งสิ้น	1,797	1,779	99.00

จากตารางที่ 4 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 55 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ทั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ โรงเรียน 25 คน และรองผู้อำนวยการ โรงเรียน 30 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครูผู้สอน จำนวน 416 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 99.76 ทั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 208 คน และครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 207 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 1,326 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 1,309 คน คิดเป็นร้อยละ 98.72 ทั้งนี้ประกอบด้วย นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 685 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 624 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ค่าระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจในงานของครูใช้การ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของ แบบสอบถามมีเกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538, น.77)

- 2.1 แบบสอบถามปัจจัยระดับผู้บริหาร แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้บริหารมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด
- 2.2 แบบสอบถามปัจจัยระดับครูผู้สอน แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ครูผู้สอนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

- 2.3 แบบสอบถามปัจจัยระดับนักเรียน แปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง นักเรียนมีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เพื่อศึกษาและสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย (Multilevel Regression Analysis) กรณีที่มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียนระดับครูผู้สอนและระดับผู้บริหาร โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

3.1 วิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เพื่อให้ทราบว่า ตัวแปรตามมีความแปรปรวนเพียงพอต่อการให้ตัวแปรต้นแต่ละระดับอธิบายได้หรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไควสแควร์ (χ^2 - Test) ในการตรวจสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

3.2 วิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยระดับนักเรียน มีตัวแปรใดที่ส่งผลหรือไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient : b_j) และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยการทดสอบที (T-Test) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้าหากพบว่ามีนัยสำคัญก็จะพิจารณาต่อว่า ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวมีความแปรปรวนเพียงพอต่อการยกระดับไปเป็นตัวแปรตามอีกตัวหนึ่งที่สูงขึ้นหรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากค่าไควสแควร์ (χ^2 - Test) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

3.3 วิเคราะห์โมเดลไฮโปเทติคอลล (Hypothetical Model) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนมีตัวแปรใดที่ส่งผลหรือไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient: b_j) และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยการทดสอบที (t-test) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้าหากพบว่ามีนัยสำคัญ (เฉพาะปัจจัยระดับห้องเรียน) ก็จะพิจารณาต่อว่า ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว มีความแปรปรวนเพียงพอต่อการยกระดับให้เป็นตัวแปรตามอีกตัวหนึ่งที่สูงขึ้นหรือไม่ ด้วยการพิจารณาจากค่าไควสแควร์ (χ^2 - Test) ว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายและการวิเคราะห์หุระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นสองหัวข้อ ได้แก่ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ความสัมพัทธ์ของตัวแปร 2 ตัว
r^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของตัวแปร 2 ตัว
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การอธิบายของกลุ่มตัวแปรที่ 1 กับตัวแปรที่ 2
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการส่งผล
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการส่งผล
P - value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
EFF	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
\overline{EFF}_{class}	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน
\overline{EFF}_{school}	แทน	ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน

BEL/EFF_{slope}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
$QUA/\overline{EFF}_{class_slope}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน
AGE	แทน	อายุผู้บริหาร
EDA	แทน	ระดับการศึกษาของผู้บริหาร
EXP	แทน	ประสบการณ์บริหาร
BEH	แทน	พฤติกรรมผู้นำ
ACA	แทน	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
CUL	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน
ADM	แทน	พฤติกรรมการณ์บริหารการเปลี่ยนแปลง
MOT	แทน	แรงจูงใจในการทำงาน
SUP	แทน	การได้รับการสนับสนุนทางสังคม
TEA	แทน	พฤติกรรมการณ์สอน
QUA	แทน	คุณภาพการสอน
EDP	แทน	ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง
ECO	แทน	ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
SUL	แทน	การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง
ATT	แทน	เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน
BEL	แทน	พฤติกรรมการณ์เรียนของนักเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน เรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ตอนที่ 4 ผลการสร้างโมเดลหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอน และระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รายละเอียดของแต่ละตอน ปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละ
1. ผู้บริหาร	55	3.09
2. ครูผู้สอน	415	23.33
2.1 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	208	11.69
2.2 ครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	207	11.64
3. นักเรียน	1,309	73.58
3.1 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	685	38.50
3.2 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	624	35.08
รวม	1,779	100

จากตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ของสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 1,779 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 55 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 ครูผู้สอน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และนักเรียนจำนวน 1,309 คน คิดเป็นร้อยละ 73.58

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 6 และ 7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2555

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	
	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
1. ภาษาไทย	36.95	37.95
2. คณิตศาสตร์	20.65	15.04
3. วิทยาศาสตร์	33.42	27.05
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	34.21	29.12
5. สุขศึกษาและพลศึกษา	52.64	54.67
6. ศิลปะ	41.01	26.13
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี	36.85	42.02
8. ภาษาอังกฤษ	27.85	16.45
เฉลี่ย	35.45	31.05

จากตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ยร้อยละ จากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าร้อยละ 50

เมื่อพิจารณาเป็นระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด (52.64) รองลงมาคือกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (41.01) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (36.95) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (36.85) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (34.21) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (33.42) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (27.85) และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด (20.65)

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด (54.67) รองลงมา คือกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (42.02) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (37.95) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (29.12)

กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (27.05) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ (26.13) กลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาอังกฤษ (16.45) และกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำสุด (15.04)

**ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ**

ความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.94	1.01	มาก
2. พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.01	0.96	มาก
3. พึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลงานที่เกิดกับนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.08	0.87	มาก
4. พึงพอใจว่างานที่ปฏิบัติในโรงเรียนมักจะเป็นไปตาม ที่คาดหวัง	4.04	0.91	มาก
5. พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน	4.10	0.95	มาก
6. พึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน	4.12	0.87	มาก
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ	4.03	0.90	มาก
8. พึงพอใจการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	3.98	0.84	มาก
9. พึงพอใจเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ	4.05	0.79	มาก
10. พึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียน	3.86	0.81	มาก
11. พึงพอใจที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.90	0.83	มาก
12. พึงพอใจที่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี	4.02	1.02	มาก
โดยรวม	4.03	0.79	มาก

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่ามีความพึงพอใจในงานของ
ครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีความ
พึงพอใจในงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความพึงพอใจในงานของครูผู้สอนสูงสุด
คือ ความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.87) รองลงมาพึงพอใจ
ในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.95) และความพึงพอใจที่มี
ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.81)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

การนำเสนอผลการศึกษานี้จะพิจารณาถึงระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอนและปัจจัยนักเรียน ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยครูผู้สอน ปัจจัยนักเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิและส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยผู้บริหาร ครูผู้สอนและนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ระดับผู้บริหาร			
1. พฤติกรรมผู้นำ	4.18	0.98	มาก
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.02	1.04	มาก
3. วัฒนธรรมโรงเรียน	4.21	0.88	มาก
4. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.09	0.93	มาก
ระดับครูผู้สอน			
1. แรงจูงใจในการทำงาน	4.05	0.90	มาก
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	3.91	0.89	มาก
3. พฤติกรรมการสอน	3.65	0.98	มาก
4. คุณภาพการสอน	4.05	0.90	มาก
ระดับนักเรียน			
1. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	4.09	0.86	มาก
2. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน	3.89	0.90	มาก
3. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	3.91	1.01	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.88) รองลงมา คือ พฤติกรรมผู้นำ ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.98) พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.93) และความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 1.04)

ปัจจัยระดับครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนและคุณภาพการสอนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.90) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.89) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พฤติกรรมการสอน ($\bar{X} = 3.65$ S.D. = 0.98)

ปัจจัยระดับนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.86) รองลงมาคือ พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 1.01) และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 0.90)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับนักเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน ปัจจัยระดับนักเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัย	ประสิทธิผลโรงเรียน		
	<i>r</i>	<i>r</i> ²	p - value
ระดับผู้บริหาร			
1. อายุ	.602*	36.21	.039
2. ระดับการศึกษา	.705**	49.72	.006
3. ประสบการณ์การบริหาร	.618*	38.19	.041
4. พฤติกรรมผู้นำ	.791**	62.56	.004
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	.802**	64.32	.001
6. วัฒนธรรมโรงเรียน	.654*	42.77	.040
7. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.786**	61.77	.003

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัย	ประสิทธิผลโรงเรียน		
	r	r ²	p - value
ระดับครูผู้สอน			
1. แรงจูงใจในการทำงาน	.684**	46.78	.009
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	.608*	36.96	.041
3. พฤติกรรมการสอน	.751**	56.40	.005
4. คุณภาพการสอน	.809**	65.48	.001
ระดับนักเรียน			
1. ระดับการศึกษาผู้ปกครอง	.594*	35.28	.049
2. ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	.612*	37.45	.042
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	.755**	57.00	.007
4. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน	.784**	61.46	.004
5. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	.792**	62.27	.001

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนทั้ง 5 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง มีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 62.27, 61.46 และ 57.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองและระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 37.45 และ 35.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยระดับครูผู้สอนทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญโดยปัจจัยคุณภาพการสอน พฤติกรรมการสอนและแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 65.48, 56.40 และ 46.78 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยการได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 36.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยระดับผู้บริหารทั้ง 7 ปัจจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญโดยปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระดับการศึกษาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 64.32, 62.56, 61.77 และ 49.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ประสบการณ์การบริหารและอายุของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกคิดเป็นร้อยละ 42.77, 38.19 และ 36.21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

3.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยระดับนักเรียน	b	t	p - value	χ^2	p-value
1. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง	.073	1.004	.405	21.059	.387
2. ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	.009	.893	.687	19.584	.453
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	.198	3.009*	.044	25.539	.395
4. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน	.207	3.513*	.035	29.546	.103
5. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	.293	6.091**	.003	40.608*	.029
ค่าคงที่ (Constant)	5.272	17.098**	.000	71.054**	.000
$R^2 = .603$					

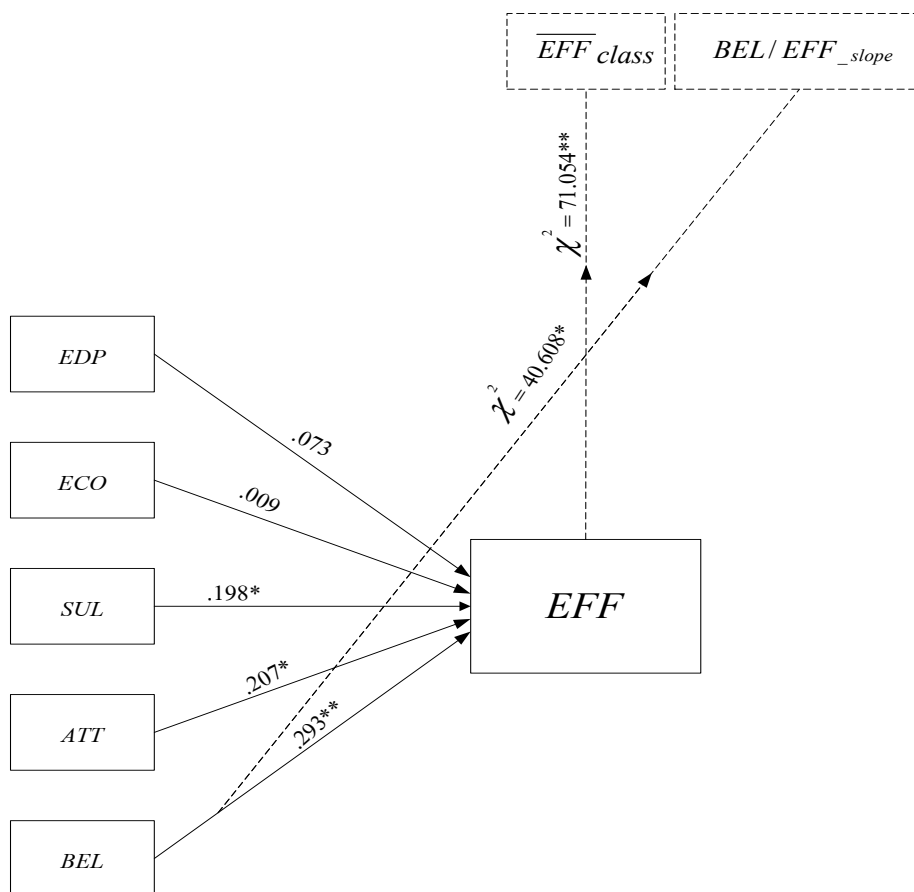
** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ร้อยละ 60.3 โดยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กับส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากค่าไควสแควร์ (χ^2) ปรากฏว่าการส่งผลทางบวกของพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สองได้ (ค่าไควสแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ) ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สองจึงมี 2 ตัวแปรได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (\overline{EFF}_{class}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (BEL/EFF_{slope})

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้กล่าวมาสามารถเขียนเป็น โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

3.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 11 และ 12 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายห้องเรียน

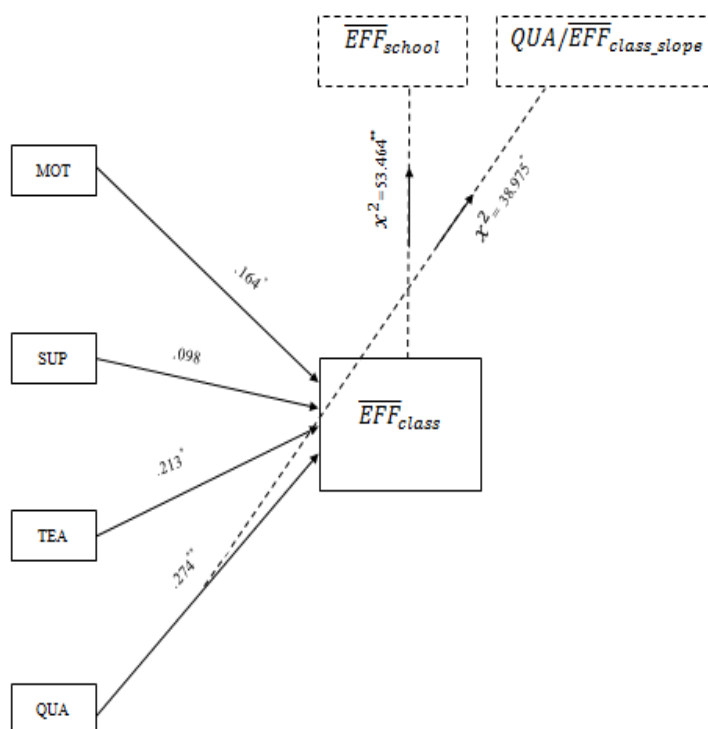
ปัจจัยระดับผู้สอน	b	t	p- value	χ^2	p - value
1. แรงจูงใจในการทำงาน	.164	3.074*	.049	20.056	.306
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	.098	.864	.473	18.649	.398
3. พฤติกรรมการสอน	.213	3.193*	.041	28.546	.166
4. คุณภาพการสอน	.274	5.406**	.026	38.975*	.023
ค่าคงที่ (Constant)	3.096	10.656**	.001	53.464**	.001
$R^2 = .543$					

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยระดับครูผู้สอน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอน และคุณภาพการสอน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายห้องเรียน ได้ร้อยละ 54.3 โดยคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากค่าไควสแคว์ (χ^2) ปรากฏว่าการส่งผลทางบวกของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สามได้ (ค่าไควสแคว์มีนัยสำคัญทางสถิติ) ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สามจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน (EFF_{school}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (QUA/EFF_{class_slope})

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายห้องเรียน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายห้องเรียน

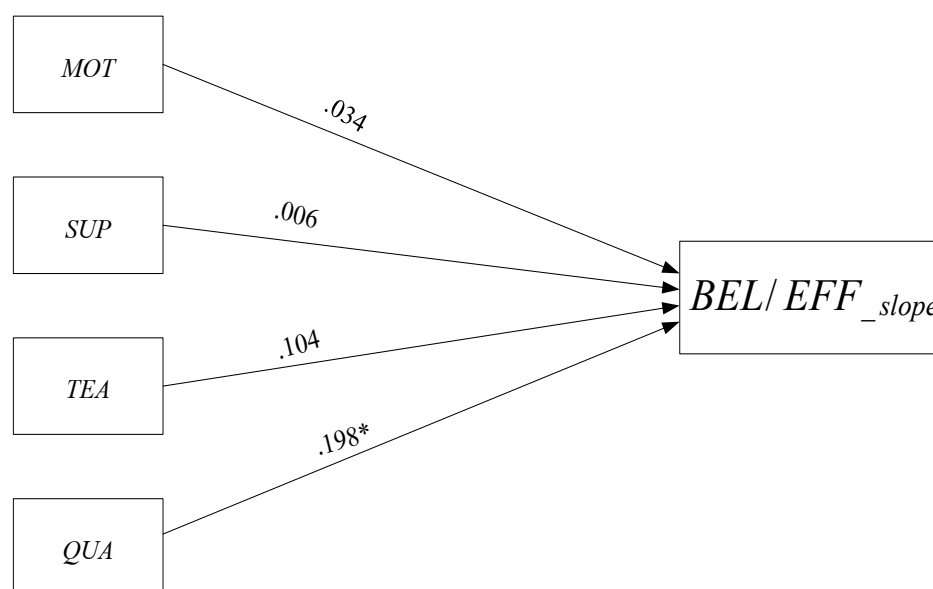
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอน ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (BEL/EFF_{slope})

ปัจจัยระดับผู้สอน	b	t	P- value	χ^2	p- value
1. แรงจูงใจในการทำงาน	.034	.865	.361	20.415	.306
2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม	.006	.208	.503	15.204	.488
3. พฤติกรรมการสอน	.104	1.705	.185	19.645	.410
4. คุณภาพการสอน	.198	3.451*	.043	26.534	.253
ค่าคงที่ (Constant)	3.078	7.064**	.017	34.919	.093
$R^2 = .305$					

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยระดับครูผู้สอน (BEL/EFF_{slope}) ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอน และคุณภาพการสอนของครู สามารถอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 30.5 โดยคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูผู้สอนที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

3.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังตารางที่ 13 และ 14 ตามลำดับ

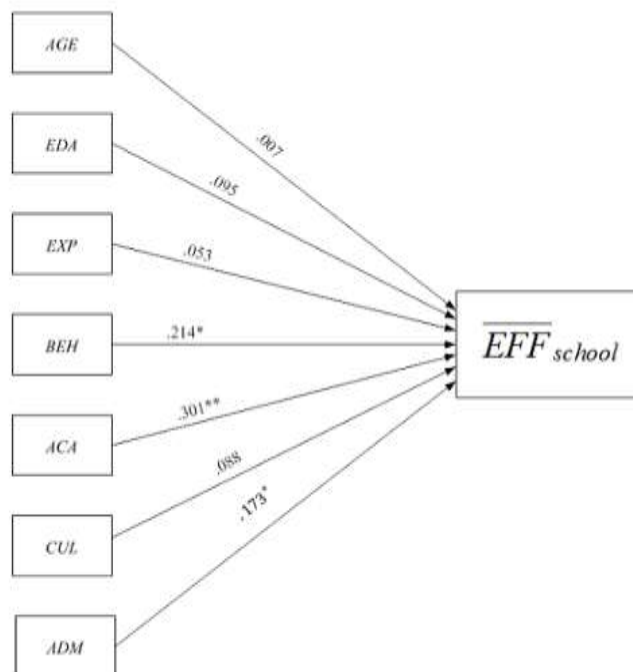
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน (EFF_{school})

ปัจจัยระดับผู้บริหาร	b	t	p – value
1. อายุ	.007	.132	.509
2. ระดับการศึกษา	.095	.914	.312
3. ประสบการณ์การบริหาร	.053	.408	.388
4. พฤติกรรมผู้นำ	.214	3.066*	.049
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	.301	4.905**	.010
6. วัฒนธรรมโรงเรียน	.088	.605	.462
7. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.173	3.564*	.044
ค่าคงที่ (Constant)	4.059	7.064**	.005
$R^2 = .487$			

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยระดับผู้บริหาร (EFF_{school}) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียนได้ร้อยละ 48.7 โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็น โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน

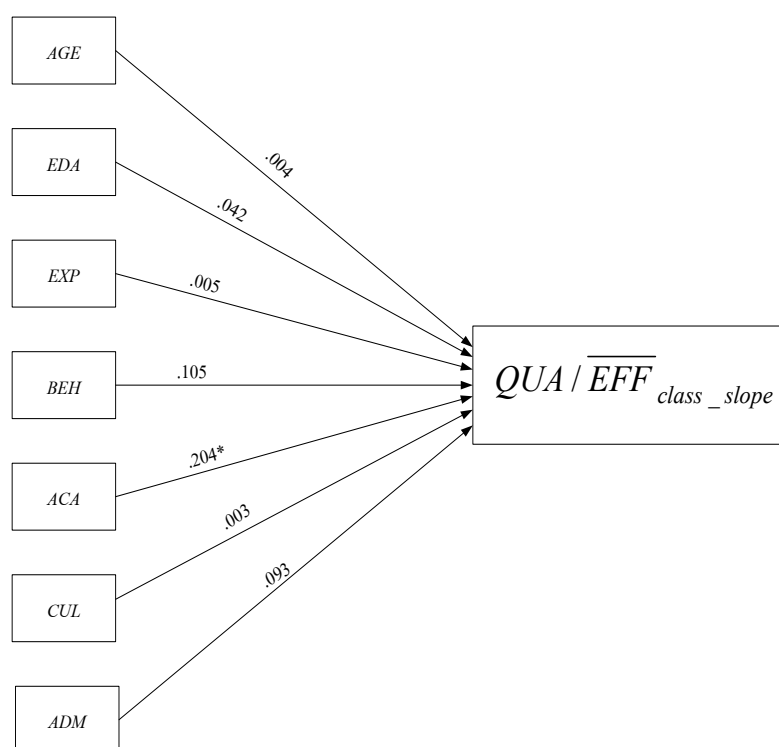
ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน ($QUA/\overline{EFF}_{class_slope}$)

ปัจจัยระดับผู้บริหาร	b	t	p – value
1. อายุ	.004	.409	.389
2. ระดับการศึกษา	.042	.764	.356
3. ประสบการณ์การบริหาร	.005	.384	.409
4. พฤติกรรมผู้นำ	.105	1.879	.078
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	.204	3.009*	.047
6. วัฒนธรรมโรงเรียน	.003	.307	.465
7. พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง	.093	1.062	.293
ค่าคงที่ (Constant)	1.788	4.565**	.009
$R^2 = .284$			

** $p \leq .01$, * $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยระดับผู้บริหาร ($QUA/\overline{EFF}_{class_slope}$) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียน และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน ได้ร้อยละ 28.4 โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

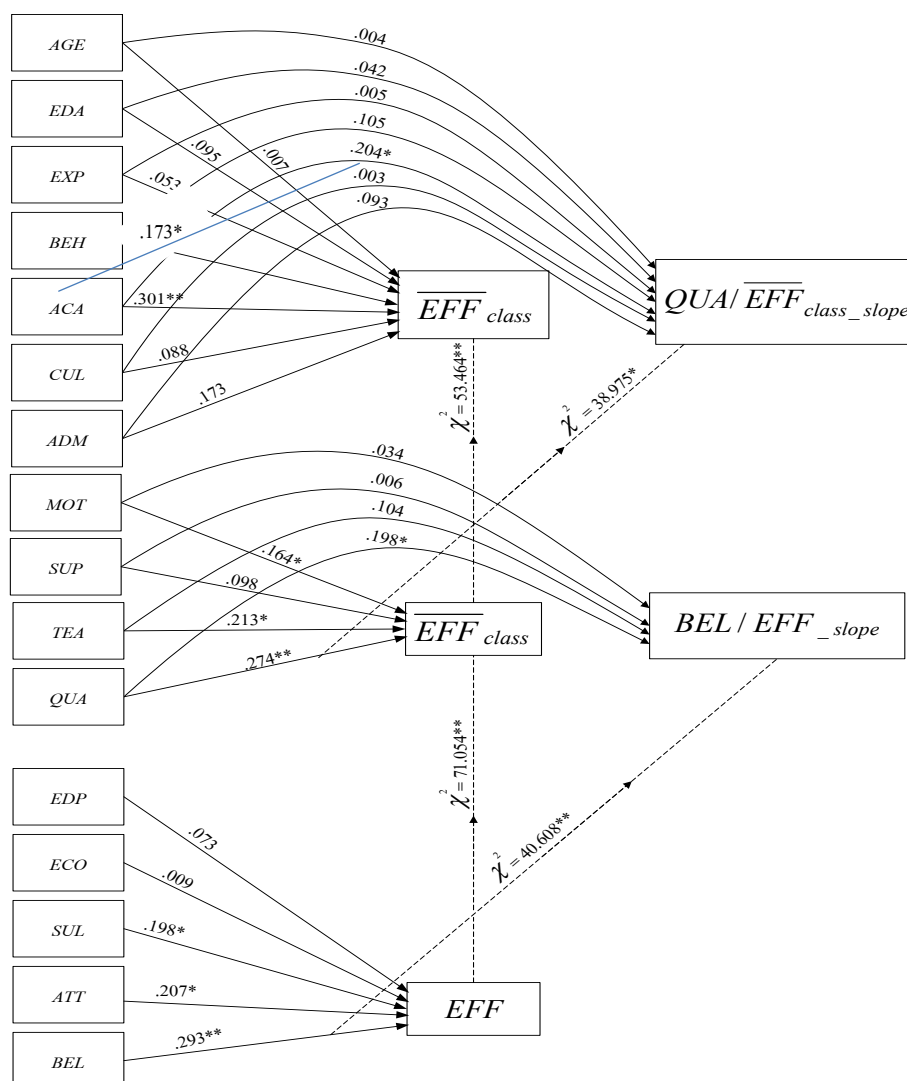
ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่กล่าวมาสามารถเขียนเป็น โมเดลของการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน ($QUA/\overline{EFF}_{class_slope}$) ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ปัจจัยระดับผู้บริหารที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

ตอนที่ 4 ผลการสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารปัจจัยระดับครูผู้สอนปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

จากภาพที่ 8 แสดงว่าปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กับส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากค่าไควสแคว์ (χ^2) ปรากฏว่าการส่งผลทางบวกของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สองได้ (ค่าไควสแคว์มีนัยสำคัญทางสถิติ) ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สองจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (EFF_{class}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (BEL/EFF_{slope})

ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่าคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนและคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากค่าไควสแคว์ (χ^2) ปรากฏว่าการส่งผลทางบวกของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ระดับที่สามได้ (ค่าไควสแคว์มีนัยสำคัญทางสถิติ) ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สามจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน (EFF_{school}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (QUA/EFF_{class_slope})

ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียนและความเป็นผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์ การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ โดยกล่าวถึงรายละเอียดของหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาผู้บริหาร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 4,996 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 751 คน และนักเรียน 4,190 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 3 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป พฤติกรรมผู้นำความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอน คุณภาพการสอนและความพึงพอใจในงานของครู

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ขออนุญาตขออนุมัติเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขออนุญาตกระทรวงศึกษาธิการ ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยนัดหมายและติดต่อไว้ล่วงหน้าแล้วเดินทางไปทำการทดสอบและจัดเก็บข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผลการสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ระดับการศึกษาผู้ปกครองและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง จำนวน 5 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ

4.2 ผลการสอบถามความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การวิเคราะห์และสร้างโมเดลต่างๆ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย (Multilevel Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ภาพรวม คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุด ร้อยละ 52.64 และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ 15.04 ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.87) รองลงมา พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.95) และความพึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.81)

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

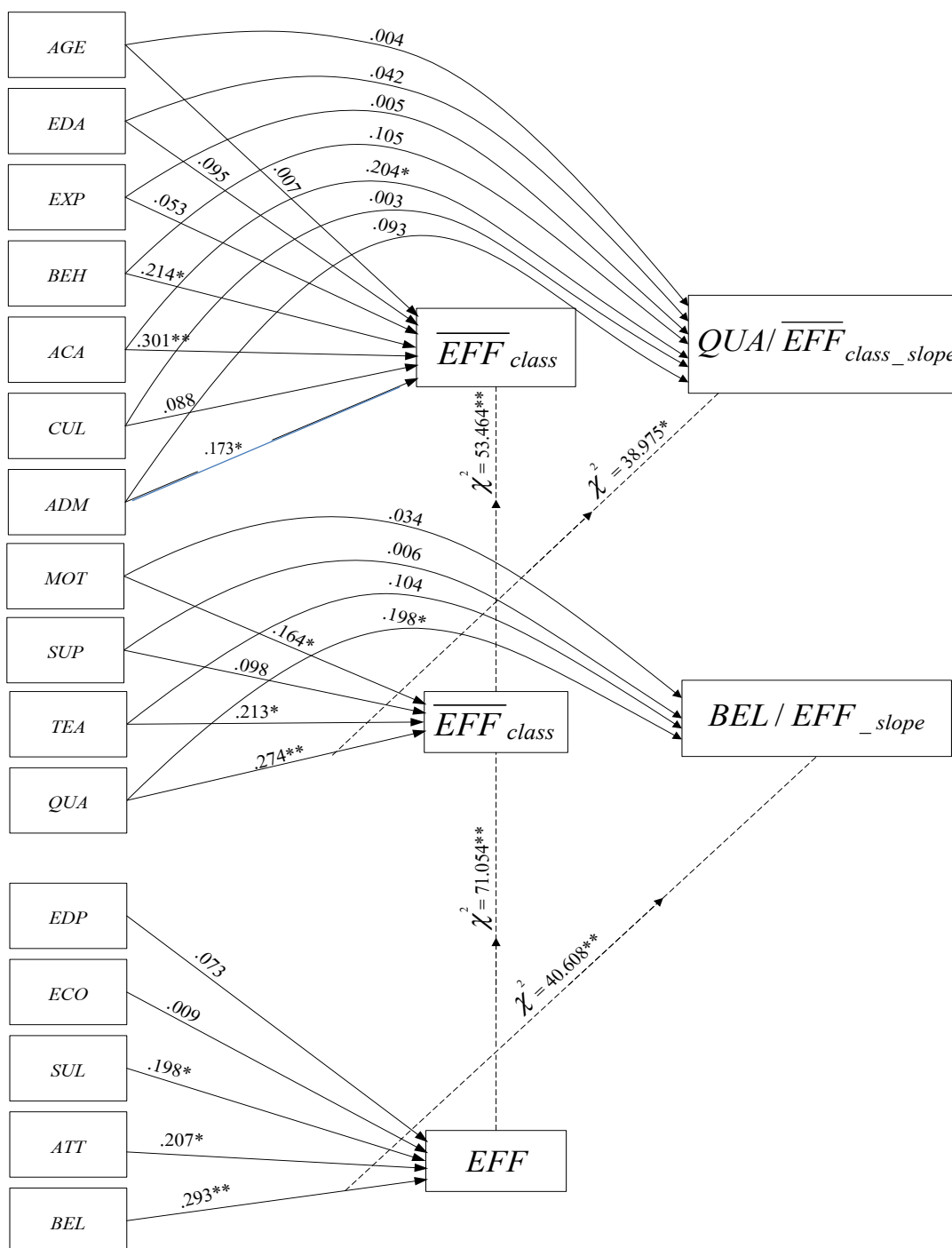
2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายห้องเรียน

2.2 ปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่

ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนกับการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูผู้สอนร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียนร้อยละ 60.3



ภาพที่ 9 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารปัจจัยระดับผู้สอน ปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีเกณฑ์ในการประเมิน 2 ประการ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยดูจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่า ร้อยละ 50 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ที่นักเรียน ได้รับเกิดจากการสอนของครูที่มุ่งเน้นด้านความจำ โดยละเลยการพัฒนาด้านอื่นๆ ของนักเรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งในการออกข้อสอบ O-NET ไม่ได้ออกด้านความจำ อย่างเดียว แต่เป็นการออกข้อสอบที่วัดทักษะที่หลากหลายประกอบกับวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ จัดลำดับขั้นตอนการสอนเนื้อหาจากง่ายไปหายาก แต่ละเนื้อหามีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนครั้งที่ผ่านมาแล้วต้องนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ของ ปัจจุบัน เมื่อนักเรียนมีความรู้พื้นฐานเดิมด้านคณิตศาสตร์ไม่ดีก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ต่ำไปด้วย ส่วนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงสุด เนื่องจากเป็นวิชาที่ เน้นปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยตรงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้นักเรียนซึมซับ จนเกิดความ เคยชินและเรียนรู้ได้เองโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้เนื้อหาวิชาที่ไม่ได้ยากจนเกินไปจึงส่งผลให้ นักเรียนทำข้อสอบ O-NET ได้ดีและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ หลายประการ เช่น กลุ่มปัจจัยของโรงเรียน ได้แก่ ครูผู้สอน บรรยากาศของ โรงเรียนและกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางสังคมและ สภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน ชีวิตสังคมในครอบครัวพื้นฐานความรู้ อารมณ์ จิตใจของ ผู้เรียนและคุณภาพการสอนของครู ล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุญญา คำภูแก้ว (2553) ได้ ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิม เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความตั้งใจเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเช่นเดียวกับงานวิจัยของ นิพนธ์ สิ้นพูน (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างความถนัดทางการเรียน ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์และพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดมุกดาหาร พบว่าความสัมพันธ์ ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิมในการเรียนและอัตราการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ

ระดับความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียนเป็นฐานสำคัญที่ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็วมากขึ้น เร็วขึ้น และมั่นคงขึ้น

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู พบว่า มีความพึงพอใจในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนครูผู้สอนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้วยกันและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู เพื่อสร้างกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ที่ว่าบุคคลมีความพึงพอใจเมื่อรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสามระดับ ได้แก่ ตัวแปรระดับผู้บริหาร ตัวแปรระดับครูผู้สอนและตัวแปรระดับนักเรียน สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยตัวแปรระดับนักเรียน สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ดีที่สุด

2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน รองลงมา พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำ สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียน ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ รายโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนนั้น จะทำให้ผู้บริหารจะเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนได้อีกและสอดคล้องกับแนวคิดของ บลัมเบิร์กและกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield, 1980) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการ

ทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน

2.1.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้ายทอดความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริมครูและกระตุ้น ให้คิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังคงรักษาสິงเดิมที่ดีอยู่ให้คงไว้ นำสิ่งใหม่มาแก้ไขจุดบกพร่อง เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮันมอนด์ และ ซุกเกอร์แมน (Hummond & Zuckerman, 1991) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อหาหนทางสร้างความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดของอัมพวัน ภัทรลิขิต (2547) กล่าวว่า ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บังเกิดผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ และ โสภณ ม่วงทอง (2553) พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและ เจริญศรี พันปี (2553) พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

2.1.3 พฤติกรรมผู้นำ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีความหมายและความสำคัญต่อองค์การมากเพราะจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่โน้มน้าวใจ จูงใจครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำ ปรีกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่จะทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) และ ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2542) สมิธ (Smith, 1993) และ พรเทพ ทศนสุวรรณ (2553) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ เป็นผู้ที่มิหลัการบริหารที่ดี มีความสามารถในการบริหาร จัดระบบบริหาร มีความรอบรู้ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ให้คูล และให้โทษ ช่วยลดสิ่งผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่

ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ เชื้อชาติ (2554) ปัจจัยระดับโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 อายุ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่สามารถผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารอย่างเข้มข้น มาเป็นผู้บริหารได้ แสดงว่าได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างเหมาะสมแล้ว ดังนั้นอายุจึงไม่มีผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ กิตติพล ทองเกต (2534) และชวลิต หมั่นนุช (2535) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหาร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานและขัดแย้งกับงานวิจัยของ จำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า อายุของผู้บริหาร มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.1.5 ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนจากการศึกษาและใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จบสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกคน ทำให้ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขัดแย้งกับแนวคิดของอัคราทร สังมณี โชติ (2550) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อสามารถให้คำแนะนำปรึกษา ฉลาด สร้างขวัญกำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานได้ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ พิมพ็อร์ สดเอี่ยม (2547) พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ

2.1.6 ประสบการณ์การบริหาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การบริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและรอบรู้ในการบริหารงาน กล้าตัดสินใจ สามารถป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แต่เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดมีบริบทของโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน ประสบการณ์การบริหารจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด ขัดแย้งกับแนวคิดของบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2540) กล่าวว่า ประสบการณ์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขัดแย้งกับมณูญ เชื้อชาติ (2554) พบว่าประสบการณ์การบริหารมีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับสุพรรณ อินทะชัย

(2555) ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียน

2.1.7 วัฒนธรรมโรงเรียน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกัน บรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ของสมาชิกที่ยึดถือ ปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานานภายในโรงเรียน ผู้บริหารที่เข้าไปบริหารจะเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่ได้อยู่ยาวนานเหมือนกับครู ทำให้พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ขัดแย้งกับแนวคิดของ แฮนสัน (Hanson, 1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมสามารถชี้นำและหล่อหลอมทัศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สามารถให้ทั้งความมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี และขัดแย้งกับงานวิจัยของนริศ สวัสดิ์ (2550) พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขัดแย้งกับงานวิจัยของญาณีญา บัญจจิตร (2552) พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ และขัดแย้งกับงานวิจัยของ สุพรรณ อินทะชัย (2555) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมทั้งขัดแย้งกับงานวิจัยของโสภณ ม่วงทอง (2553) วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน รองลงมา พฤติกรรมการสอนของครู กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.2.1 คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การกระตุ้นให้คิดการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะที่การสอนมีการเสริมแรงให้กับนักเรียนโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง สอดคล้องกับ สมจิต อุดม (2547) อธิบายว่าถ้าให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ควรคำนึงถึงคุณภาพการสอนของครู จึงเป็นการกระทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้วยวิธีการสอนของครูจากองค์ประกอบของ

คุณภาพการสอนดังกล่าว พบว่า คุณภาพการสอนของครุมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรงด้วย (Bloom, 1976 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542) คุณภาพการสอนของครุมีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียนและมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสอนของครุเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชาคณิตศาสตร์ (สุนันทา ประไพตระกูล, 2535; นริศา อุปกุล, 2538) บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมจิต อุดม (2547) พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครุ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน คุณภาพการสอนของครุ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

2.2.2 พฤติกรรมการสอนของครุ ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนเป็นการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครุ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการให้ความรัก ความเมตตา ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ดูแล อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมทั้งการเตรียมการสอน วิธีสอน โดยประยุกต์เทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชานั้น การวัดผล ประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพ์อร สดเยี่ยม (2547) และ อุทุมพร ทองอุไทย (2543) กล่าวว่า การสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ คือ การเตรียมการสอน กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหา เลือกกิจกรรม ที่เน้นการสอนจริงตามแผนที่วางไว้ และมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครุ อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน และจิตูตา คำภูแก้ว (2553) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครุ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน และ มนูญ เชื้อชาติ (2554) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครุมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังสอดคล้องกับ จำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า พฤติกรรมการสอนของครุมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครุ ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของครุ เป็นพลังกระตุ้นให้ครุในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะ

ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้ จะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติการสอนได้ดี มีความตั้งใจในการปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดผลต่อนักเรียนอย่างสูงสุด ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอารีรัตน์ หิรัญโร (2532) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และกิลเมอร์ (Gilmer,1967) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ได้รับอย่างเป็นธรรมชาติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อตอบสนองความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิต อุดม (2547) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารและ สุพรรณ อินทะชัย (2555) พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นการได้รับการยอมรับ ให้ความสนใจ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อการทำงานของครู เพราะครูมีความมุ่งมั่น มีความทุ่มเท อุทิศเวลา เพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะได้รับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งขัดแย้งกับ เฟเบอร์ สวินเนย์ บรูดและกรีนการ์ด (Faber,1983; Burke & Greenglass, 1989) กล่าวว่า การที่ครูได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาและจากโรงเรียน ทำให้เกิดความประทับใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ขัดแย้งกับงานวิจัยของ สมจิต อุดม (2547) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารและรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายห้องและ จำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และริสเซล (Rissell,et.at,1994) พบว่า การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู จากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายตัวเดียวที่มีความสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รองลงมา เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง สำหรับ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.3.1 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เป็นความสนใจใฝ่รู้และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน เชื่อฟังครูผู้สอน ร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักเรียน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ ความรับผิดชอบและสามารถรู้จักวางแผนการเรียนตลอดจนวิธีการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ราชันย์ บุญธิมา (2542) กล่าวว่าพฤติกรรมของนักเรียน คือ ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ตั้งใจในการเรียน เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ รู้จักวางแผนการเรียนและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมและพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จโดยตรงและยังพบว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมเรียนดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (Carter, 1982 อ้างถึงในราชันย์ บุญธิมา, 2542) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนุญ เชื้อชาติ (2554) พบว่าปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.2 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและประโยชน์ที่นักเรียนได้รับจากโรงเรียน หากนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนก็จะส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนวิชานั้น ชอบวิธีการสอนของครู ทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน ขยัน มีความรับผิดชอบต่อวิชาเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของราชันย์ บุญธิมา (2542) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาการสอนของครูและประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับ และแนวคิดของ แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994) กล่าวว่า เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนแสดงออก รวมทั้งสามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติตา คำภูแก้ว (2553) พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และจำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.3 การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ให้การ

สนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งจะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การที่บิดา มารดาให้การส่งเสริม ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำในการเรียนของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีกำลังใจในการเรียน มีที่ปรึกษาที่ดี รวมทั้งการมีบรรยากาศและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี ชินดาปัญญากุล (2533) กล่าวว่า การที่ผู้ปกครองจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ ติดตามผลการเรียน ให้กำลังใจแก่นักเรียน จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) พบว่า การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมนูญ เชื้อชาติ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.4 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาของผู้ปกครองสูง ก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าสามารถให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษา ในด้านการเรียนกับนักเรียนได้ แต่ถ้าผู้ปกครองไม่มีเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่นักเรียน ระดับการศึกษาของผู้ปกครองก็ไม่ได้ช่วยอะไร ในการเรียนของลูก ก็คงจะเช่นเดียวกับการที่ผู้ปกครองมีระดับการศึกษาที่ต่ำ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ ชิโมนิ (Shimoni,1994) และ โคลแมนและคณะ (Coleman&Other,1966) กล่าวว่า ระดับการศึกษาของบิดา มารดา มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และขัดแย้งกับงานวิจัยของจำเนียร แจ่มอำพร (2557) พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3.5 ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก การที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนของนักเรียน ฐานะของผู้ปกครองก็เป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนให้นักเรียนได้เรียน แต่ในปัจจุบันทางรัฐบาลได้ให้งบประมาณสนับสนุนการเรียนของนักเรียนในด้านต่างๆ ได้แก่ หนังสือเรียน วัสดุอุปกรณ์ ศึกษาแหล่งเรียนรู้ ภายนอกโรงเรียน ค่าอาหารกลางวัน ค่ายานพาหนะ รวมทั้งมีกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ซึ่งช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายส่วนตัวและอื่นๆ กับทุกคนที่ด้อยโอกาส สิ่งเหล่านี้ทำให้นักเรียนได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอ สำหรับใช้ในการศึกษาเล่าเรียน จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของทริบแมน และบริดแมน (Taubman,1994 ; Behrman & Others, 1980) กล่าวว่าในด้านการศึกษาของบุตร บิดา มารดา ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะช่วยให้บุตรหลานของตนได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ สำหรับบิดา มารดาที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จะทำให้สนับสนุนด้านการศึกษาได้ไม่เต็มที่ และขัดแย้งกับ

งานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คุณภาพการสอนของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพการสอนของครู โดยกำหนดมาตรการในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารและพัฒนาคุณภาพการสอนหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในสังกัดและระหว่างสังกัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และเพิ่มศักยภาพให้สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ส่วนนักเรียน โรงเรียนต้องให้ความสนใจ กำกับดูแลพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและจริงจัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาในเขตอื่นๆ หรือทำการศึกษาในโรงเรียนอื่น
2. การวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม เช่น ขนาดโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นต้น
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้ตรงกับหน่วยงานและเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมวิชาการ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพัฒนาการ.
- กรมสามัญศึกษา. (2543). แนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา : การจัดการ
เรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์.
- (2544). การวางแผนกลยุทธ์ระดับโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพัฒนาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพัฒนาการ.
- (2546 ข.). คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้า
และพัสดุภัณฑ์.
- (2547). ยุทธศาสตร์สู่การปฏิรูปของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2548). รายงานการปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.
- (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.
กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพัฒนาการ.
- (2553). รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปี 2551.
กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2540). งานวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- กันตนา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ :
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- กิตติพล ทองเกตุ. (2534). งานของคณบดีในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรศิษฏ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำเนียร แจ่มอำพร. (2557). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- จริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้น พื้นฐานที่ บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาควิชา นโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลิต หมั่นนุช. (2535). อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตिकाญจน์ บุญญะชิติสุข. (2546). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนกับโรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาณิสสา บุญจิตร์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิฎฎา คำภูแก้ว. (2553). โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ณรงค์วัฒน์ มิ่งมิตร. (2549, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยเรื่อง
ชุมชนบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยาโดยใช้กิจกรรมตามทฤษฎีปัญหา สำหรับนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารสารสนเทศ, 7 (2), 121 – 136.
- คนุพงษ์ สาเขตร์. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บังคับบัญชากับขวัญและ
ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงสมร กลิ่นเจริญ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2529). ความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดคิวซีมาใช้ในระบบราชการไทย.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 5 (9), 57 – 74.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2546). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 1 – 4. นนทบุรี : สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). เสรีภาพในทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, 151 – 159.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดาวลัย เสดะจันทร์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้
นิเทศภายในโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรพนธ์ คงนาวัง. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2541). พหุติกรรมมองค์การที่เอื้อต่อการเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา
 คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. คุษฎีนิพนธ์การศึกษา
 คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นริศ อุปกุล. (2538). องค์ประกอบเชิงสาเหตุด้านตัวนักเรียน แบบการคิด คุณภาพการสอน ที่มี
 ผลต่อความมั่นใจในการตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 คณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐริดา แดงใหญ่. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
 สามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาหลักสูตรและวิธีสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). หลักการโรงแรม. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นารี อาแว. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของก้าวหน้าภาควิชา
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นาวาลย์ ปานากาแข็ง. (2544). คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสาม
 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- นิพนธ์ สิ้นพูน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดทางการเรียน ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ และ พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิภา อุตตรา. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. ระนอง : โรงเรียนสตรีระนอง.
- นุชนาฏ วรยศศรี. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของ นักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพระนครใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2545). ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ : ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 1 (3), 14-17.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2526). แบบทดสอบความถนัด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล การเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษรินทร์ เชี่ยววานิช. (2549). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพการสอนวิชาภาษาอังกฤษของครู ชาวต่างชาติในโรงเรียนสองภาษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสุด. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน ครู สภาพแวดล้อมที่บ้านและสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลองค์การสำหรับศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พร ภิเศก. (2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่า
สายวิทยาการของกองทัพบก. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ สระบงกช. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรเทพ ทศนสุวรรณ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการ
มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรอนงค์ ปริญญาสุภกุล. (2548). ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อ
องค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- พิมพรรณ สุริโย และคณะ. (2551). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับ
บัณฑิตวิทยาลัยของสถาบันราชภัฏ. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลองค์กรของภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสิษฐ์ แม้นเขียน. (2545). พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เพชรรัตน์ ดุงไธสง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยา
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญพิมล คูศิริวิเชียร. (2536). ความเฉลียวฉลาดทางด้านต่าง ๆ ที่ทุกคนพึงมี. วารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์, 8 (1), 87 – 95.
- เพ็ญศรี ชินตาปัญญากุล. (2533). วิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนูญ เชื้อชาติ. (2554). ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานะ ดินธูวงษ์สานนท์. (2550). ปัจจัยส่งเสริมการจัดการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : วี เจ พรินติ้ง จำกัด.

- เยาวลักษณ์ แสงสร้อย. (2542). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร.** กรุงเทพฯ : พัทธกษัยอักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542, กันยายน-ธันวาคม). การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย. **วารสารการวัดผลการศึกษา มศว. ประสานมิตร, 21 (62), 39 – 49.**
- (2542). **ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ :** กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2542). **การวิเคราะห์พหุระดับ.** กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ. ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9 – 12. นนทบุรี :** สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา อ่ำอาด. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปรัชญาคุฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**
- วราภรณ์ วิหคโต. (2536). **การวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย: การเปรียบเทียบระหว่าง เทคนิคเอแอลเอส เซฟเพอร์เรท อีควชัน กับเทคนิคเอชแอลเอ็ม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

- วันชัย นพรัตน์. (2540). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12. ปรินซิพัลการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลี พุทโสม. (2550). **ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่**. สระบุรี : โรงพิมพ์ ฮอบบิตส์ พรินท์ติ้ง.
- วิภา ปัญญาวัฒน์ และคณะ. (2548). **พลังใจ พลังชีวิต พิชิตความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิทยากร เชียงกุล. (2542). **รายงานสถานะการศึกษา ปี 2541 วิกฤติและโอกาสการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548ข). **โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ฉบับปรับปรุง**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ทิววิสุทธิ.
- ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณกรณ. (2539). **การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร**. ปรินซิพัลการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535, มิถุนายน - กรกฎาคม). **การวิเคราะห์พหุระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา**. *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*, 15 (5), 3-14.
- ศิริพงษ์ เสภาภาน. (2550). **การวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บั๊กพอยท์.
- สนธยา เขมวิรัตน์. (2542). **ตัวแปรบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาการธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเขตพาณิชย์การพระนคร**. ปรินซิพัลการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตร อุดม. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. ปรินซิพัลการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมจิตร พึ่งหรรษพร. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). **การวิจัยและประเมินคุณภาพประสิทธิผลการศึกษา ปีการศึกษา 2540 เล่ม 2 ปัจจัยและกระบวนการที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาพลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546 ก). **รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. (2547). **คู่มือวิทยากรเครือข่ายระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- (2554). **สารสนเทศผลการเรียนเฉลี่ย GPA**. ค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2554.
จาก <http://gpa.mol.go.th/GPA>.
- ลำเรียง บุญเรืองรัตน์. (2538). การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของ Path Model. **วารสารการวัดผลการศึกษา**, 16 (48), 57-73.
- สุขุม หลานไทย. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาดา อินทรกำแหง ณ ราชสีมา และนิพนธ์ กินาวงศ์. (2545, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร**, 10(2), 63-71.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ปัญญาชน.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดงานบุคคล**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุนทรี่ คนเที่ยง. (2544). **การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา**. **ข่าวสารกองบริการการศึกษา**, 12 (91), 25-29.
- สุนันทา ประไพตระกูล. (2535). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สุมณฑา จุลชาติ. (2546). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับก่อน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุพรรณ อินทะชัย. (2555). ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรัชญาคุณิณีพนธ์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยะ เขียมประชานรากร. (2551). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่
ปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์. ค้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2554.
จาก http://www.dusit.ac.th/sdu/epublication/pdfContent/pdf_00072.pdf.
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2548). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุณิณีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). หลักการบริหาร: การวางแผน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาในเจ้าฟ้าพัฒนาสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีกับพัฒนศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ :
รุ่งแสงการพิมพ์.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาค
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณิณีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). ตัวบ่งชี้ เกณฑ์และมาตรฐานในการประเมิน. วารสารการวัดผลการศึกษา,
22 (67), 43 – 56.
- อภิญา เพ็องฟูสกุล. (2543). พื้นที่ในทฤษฎีสังคมศาสตร์. สังคมศาสตร์, 12 (2), 65-101.
- อัครา สัมณี โชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน.
การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- อัมพวัน ภัทรลิขิต. (2547). **วิสัยทัศน์และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารีรัตน์ หิรัญโญ. (2532). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย
- อำนาจ แสงสว่าง. (2541). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุทัยวรรณ โชชื่น. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2541). **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน (ฉบับปรับปรุงเพิ่มเทคนิคการวัดผลแบบใหม่)**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทุมพร จามรมาน. (2544). **การประเมินทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2543). **การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฟีนนี่ พับลิชชิ่ง.
- Almalsboob, A. E. (1987). An investigation of the degree of job satisfaction among university and faculty in Saudi Arabian University. **Dissertation Abstracts International**, 48 (6), 1402 – A.
- Anderson, L.W. (1994). **Attitudes, Measurement of in the international encyclopedia of Education**. (2nd ed.). Oxford : Pergamon.
- Barnard, C. I. (1968). **The functions of the executive (30th anniversary ed.)**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Beach, D. S. (1985). **The management of people at work**. New York : Macmillan Company.
- Beckman, H. (1994). **An introduction to vedic astrology: Spiritual science of the ancients**. Great Britain : Balaji Publishing.
- Behrman, J. R., et. al. (1980). **Socioeconomic success: A study of the effects of genetic endowments, family environment and schooling**. Amsterdam: North-Holland.

- Berman, P. & McLaughlin, M.W. (1977). **An exploratory study of school district adaptation : prepared under a grant from the national institute of education.** California : Rand Santa Monica.
- Bloom, B. S. (1976). **Human characteristics and school learning.** New York : McGraw – Hill.
- Blumberg & Greenfield. (1980). Research in educational administration in the United States and Canada : An overview and critique. **Educational Administration**, 8 (1), 207-45.
- Borich, G. (1992). **Effective teaching methods.** New York : Macmillan.
- Burke, Ronald J. and Greenglass, Esther R. (1989, August). “Sex Differences in Teacher,” **Psychological Reports**, 65(1), 55-63.
- Brandt , D.A., & Weinert , C. (1981) . The PRQ A social support measurement. **Nursing Research**, 30 (9), 277-280.
- Camall, C. A, (1990). **Managing change in organizations.** New York : Prentice Hall.
- Cameron. D.R. (1978, December). The expansion of the public economy: A comparative analysis. **American Political Science Review**, 72 (12), 1243–61.
- Cheong, C. Y., & Ming, T. W. (1997). Multi- models of quality in education. **Quality Assurance in Education**, 5 (1), 22-31.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life Stress. **Psychosomatic Medicine**, 38, 300-314.
- Coleman, J. R., et al. (1966). **Equality of Educational Opportunit.** Government Printing Office.
- Cranny C. J., Patricia, Smith, C., & Stone , E. F. (1992). **Job satisfaction : How people feel about their jobs and how it affects their performance.** New York : Maxwell Macmillan International.
- Cranston, C. M., & Mccort, B. (1985). A learner analysis experiment: Cognitive style versus learning style in undergraduate nursing education. **Journal of Nursing Education**, 24(40), 136-138.
- Creemers, Bert, P.M. (1994). **The effective classroom.** New York : Cassell.
- David, I. R. & Thomus, M, A. (1989). **Effective schools and effective teacher.** Boston : Allyn & Bacon.
- David, H. & Peter, H. (1988). **Towards the effective school.** Oxford : Basic Blackwell Ltd.

- Dawson, M., & R.W. (1998). **Understanding cognitive science**. Maiden, MA : Blackwell Publishing.
- Dejnozka, E. L. (1983). **Education administration glossary**. Westport Connecticut: Greenwood.
- Ellis, R. (1993). **Quality assurance for university teaching**. Buckingham : Open Univerity Press.
- Evans, W. E. (1996). Clinical pharmacokinetics. **Textbook of therapeutics**. Herfindel ET and Gourley DR. 6th ed. Maryland : Williums & Wilkins.
- Faber, B. A. (1983). **Stress and burnout in the human service professions**. New York : Pergamon.
- Feigenbaum, A. V. (1992). **Total quality control**. 4rd ed. New York : McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York : McGraw-Hill.
- Flamer, K. R. (1999). **An organizational existentialist exploration of the effectiveness of higher education institutions and their leaders**. Retrieved 25 May 2004. from <http://www.Lib.Umi.com> dissertations citations.
- Foy, F. P. (1974). An analysis of the leader behavior of Texas Community Junior Colleges Deans of Instruction. **Dissertation Abstracts International**, 35 (9), 2475-A.
- Fullan, M. (1993). **Change forces : probing the depths of educational reform**. London : The Falmer Press.
- Gara, K. L. (1998). Job satisfaction of business college faculty. **Dissertation Abstracts International**, 58 (11), 4165-A.
- Gardner, R.C. (1985). **Social psychology and language learning : The role of attitudes and motivation**. London : Edward Arnold.
- Garrison, R. H. (1997). **Managerial accouting**. (6th ed.). Homewood II : Irwin.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1979). **Organization : Behavior, structure, process**. (3nd ed.). Texas : Business Publication.
- Gilmer, B. V. H. (1967). **Industrial and organizational psychology**. New York: McGraw – Hill.
- Glueck, W.F. (1979). **Management Essentials**. Illinois : The Dyed Press.

- Goettsch, M., & Carlson, M. (2011). **Effective interventions for individuals with autism spectrum disorder during the transition from high school to post-secondary education: A systematic literature review**. The College of St.: Scholastics.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. (3rd ed.). New York : McGraw Hill.
- Good, T. L. (1983). Classroom Research : A decade of progress. **Education Psychologist**, 18 (3), 127-144.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2008). **Behavior in organization understanding and managing the human side of work**. (8th ed.) Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Gruefeld, L. & Kasum, S. (1974, March). Supervisory style and organizational effectiveness in a Pediatric Hospital. **Nursing Research**, 23 (3), 279.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). **Work redesign**. Addison-Wesley : Reading, Mass.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principal. **The Elementary School Journal**, 86 (2), 221-224.
- Hanson, M. E. (1991). **Educational administration and organizational behavior**. (3nd ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Hanson, A. (1996). Life-long learning: **International encyclopedia of adult education and training**. Edited by Albert C Tuijnman. (2nd ed.). Paris : Pergamon.
- Hilgard, E. R. (1962). **Introduction to psychology**. (3rd ed.). New York : Marcourt, Brace & World.
- Hodgetts, R. M. (1999). **Modern human relations at work**. (7th ed.). New York: Dryden Press & Harcourt Brace College.
- Holtzman, H. W. (1965). **Survey of study habits and attitudes**. New York : The Psychology Corporation.
- Horner, R. H. (1984). **Teaching generalized behaviors : general case instruction in simulation and community settings**. Unpublished manuscript, University of Oregon.
- Horner, C. H. (2009). **Influences of combined intervention therapies on learning, achievement, and behavior ratings for children diagnosed with Autism Spectrum Disorders**. Trevecca Nazarene University.
- House, P.J.,Rizzo,J.R.,& Lirtzanna, S.J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex orhanization. **Administrative Science Quaterly**, 9(15), 150-163.

- House, J. S. (1981). **Work Stress and Social Support**. Reading, Massachusetts : Addison - Wesley.
- Hoy, W. K., & Clover, S. (1986). Elementary school climate : A Revision of the OCDQ. **Educational Administration Quarterly**, 22 (1), 93 – 110.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly**, 21, 117-134.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice**. New York : McGraw – Hill.
- (1996). **Educational administration: Theory, research and practice**. (5th ed.). New York : McGraw – Hill.
- (2001). **Educational administration Theory, research and practice**. (6th ed.). New York : McGraw – Hill.
- (2005). **Educational leadership and reform**. Greenwich, CT : Information Age.
- (2012). **Educational administration Theory, research and practice**. (9th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Immegart, G. L. (1988). Leadership and leader behavior. **Boyan, N.J. (Ed.). Handbook of research on educational administration**. New York: Longman.
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (2002). **Organizational behavior and management**. (6th ed.). New York : McGraw – Hill.
- Jackson, K. M. (2007). **Assessing the impact of teacher and principal influence on teacher satisfaction and retention**. Indiana University.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations**. (2nd ed.). New York : Wiley.
- Kicerstead. (1994). Insight: Special Education in Canada. **Canadian council on social development perception**, 25 (2).
- Kijai, J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. **Dissertation Abstracts International**, 48 (04), 329 – A.
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., & Serpa, R. (2000). Issues in understanding and changing culture. **California Management Review**, 28, 87-94.

- Klein, S. B. (1991). **Learning : Principles and applications**. (2nd ed.). New York : McGraw – Hill.
- Krejcie, R.V.&Morgan, D.E. (1970,Autumn). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 608-610.
- Krug, S. E. (1992). Instructional leadership : A constructivist perspective. **Educational Administration Quarterly**, 28 (3), 430-443.
- Lawless, D. J. (1979). **Organizational behavior : the psychology of effective management**. (2nd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Lewis, M. (1984). **Social influences on development : An overview beyond the dyad**. New York : Plenum Press.
- Libby, D. L. (1994, May). An hierarchical model of academic achievement as a function of students' socioeconomic background, ability, effort and the pace and quality of classroom instruction. **Dissertation Abstracts International**, 54 (11), 4263-A.
- Lieberman A., Darling – Hammond, L. & Zuckerman, D. (1991). **Early lessons in restructuring school**. New York : NCREST.
- Lin,Helen Chou. (1999). **A study of principal's leadership style and school effectiveness in selected public secondary schools in New Jersey**. Retrieved 10 september 2009. form [http:// search.proquest.com/docview/](http://search.proquest.com/docview/).
- Lipham, J. M. (1981). **Effective principal, effective school**. Reston, VA : National Association of Secondary School Principals.
- Locke, E. A. (1984). The nature and causes of job satisfaction. **Handbook of industrial and organization psychology**, 77.
- Lunenberg, F. C. & Ornstein, A.C. (2000). **Educational administration : Concepts and practice**. (3rd ed.) Belmont : Wadsworth.
- Luthans, F. (1985). **Organizational behavior**. New York : McGraw – Hill.
- Maddox, H. (1963). **How to study**. New York : Fawell Publication.
- Mann, D. (1989). Effective schools as a dropout prevent strategies. **NASSP Bulletin**, 73 (518), 77.
- McClelland, J. L. (1987). The case for interactionism in language processing. **Attention & Performance XII: The Psychology of Rreading**. London: Erlbaum.

- McFarland, D. E. (1979). **Management : Foundations and practices.** (5th ed.).
New York : Macmillan.
- Morphet. (1982). **Educational and administration.** Englewood Cliffs, NJ. : Prentice – Hall.
- Mott, P. E. (1972). **The characteristic of effective organization.** New York : Harper and Row.
- Murphy, J. (1990). Principal instructional leadership. **Advances in educational administration.**
1 (B: Changing perspectives on the school), 163-200.
- Nahavendi & Malekzadeh. (1990). **Organizational behavior : The person organizational fit.**
New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Narong Prachadetsuwat. (1986). An investigation into the sources of job satisfaction and dissatisfaction as perceived by faculty members and administrators in selected private higher education institutions in Thailand”. **Dissertation Abstracts International,**
46 (7), 128 – A.
- Nightingale, P. & O' Neil, M. (1994). **Achieving quality in learning in higher education.**
London: Kogan Page.
- O'Neal, S. W. (1987). Classifying job characteristics of education administrators: An examination of satisfier and motivators. **Dissertation Abstracts International,** 47 (9A),
3269.
- Paisal Wangphanich. (1984). **Job satisfaction of faculty members at Srinakharinwirot University Thailand.** Doctoral Dissertation, University of Kansas.
- Patterson, S.J. (1988). **An introduction to the theory of the Riemann Zeta – Function,**
Cambridge studies in advance Mathematics, 14. Cambridge University Press.
- Pender, N. J. (1996). Predicting health-promoting lifestyles in the workplace. **Nursing Research,** 39 (6), 326-332.
- Pendley, K. L. (1985). Effective educational leadership: Its relationship it personality characteristics, interpersonal behaviors and leadership style. **Dissertation Abstracts International,** 47 (1), 43-A.
- Plunkett, R. W. (1997). **Supervision.** (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. I. & Boulion, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology,** 59 (October), 603-609.

- Reid, K., David, H. & Peter, H. (1988). **Toward the effective school: The problems and some solutions.** England : Oxford.
- Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications.** London: Prentice-Hal.
- Rowley, C. K. (1996). **Constitutional political economy.** Dordrecht : Kluwer Academic.
- Ruhl, M. I. (1986). The development of a survey of school effectiveness. **Dissertation Abstracts International**, 46 (11), 3216-A.
- Russell, G. F. M., Szmukler, G. I., Dare, C., et al. (1987). An evaluation of family therapy in Anorexia Nervosa and Bulimia Nervosa. **Archives of General Psychiatry**, 44, 1047–1056.
- Rutter, E. H. (1976). **The kinetics of rock deformation by pressure solution : philosophical transaction of the royal society of London, Series A**, 283, 203-219.
- Samrerng Boonruangrutana. (1978). A model of school effects. **Doctoral Dissertation of Philosophy in Education** University of Illinois, at Urbana-Champaign.
- Scheerens, J., & Bosker, R.J. (1997). **The foundations of educational effectiveness.** Oxford : Elsevier Science.
- Schein. (1973). **Organizational psychology.** (2nd ed.). Englewood Clifts, NJ: Preutice – Hall.
- Schuler, R. S. (1998). **Managing human resources.** (6th ed.). Cincinnati, Ohio : ITP Company.
- Seldin, P. (1988). **Evaluating and developing administrative performance.** San Francisco : Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J., et. al. (1980). **Educational governance and administration.** New York : McGraw-Hill.
- Shaver, K. G. (1977). **Principles of social psychology.** Winthrop Publishers (Cambridge, Mass.)
- Sheerens, J. & Bosker, R. (1997). **The foundations of educational effectiveness.** Oxford : Permagon.
- Shimoni, R. (1994). Parent education for early childhood education. **The International encyclopedia of education.** (2nd ed.). Torsten Husen and T.N.Postlethwaite (eds). Oxford : Pergamon.

- Smith, C. P. (1992). In pursuit of happiness : Why study general job satisfaction?.
- Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance.** C.J. Cranny, Patricia C. Smith and Eugene F. Stone. (eds.) New York : Maxwell Macmillan International.
- Smith, R. M. (1983). Kavalactones in Piper methysticum from Fiji. **Phytochemistry**, 22, 1055-1056.
- Steer, et. al. (1985). **Managin effective.** New Jersey : Organization An Introduction.
- Steers, R. M. (1977). **Organization effectiveness : A behavioral view.** Santa Monica : Goodyear Publishing.
- Steers, R. M. & P, L. W. (1991). **Motivation and work behavior.** New York : McGraw-Hill.
- Taubman, P. (1994). Family status and economic status. **The International encyclopedia of education.** (2nd ed.). Torsten Husen and T.N. Postlethwaite (eds). Oxford : Pergamon.
- Taylor, D. (1987). Communication in interpersonal relationships: Social penetration theory. **Interpersonal processes: New directions in communication research**, 257-277. Newbury Park, CA: Sage.
- Terry, A. (1977). **Children's language and the language arte.** New York: MacGraw-Hill
- Vecchio, K. (1991). **Safely education.** (2nd ed). New York : McGraw-Hill.
- Vecchio, R.P. (1991). **Organizational behavior.** (2nd ed). Chicago : The Dryden Press.
- Victor, J. (1997, July). An empirical comparison of three schooling models. **Dissertation Abstracts International**, 58(01), 70-A.
- Vroom, H. V. (1964). **Work and motivation.** Now York : Wiley and Sons Inc.
- Wallin, J. (2003, January-April.). Improving school effectiveness. **ABAC Journal**, 23 (1), 55-63.
- Watson J. (1988). **Nursing: Human science and human care.** New York: National league for nursing.
- Witzell, R. W. (1990). The effects of partisipative communication on program effectiveness : An examination of the human resource modle. **Dissertaion Abstracts International**, 51 (3), 931 – A .
- Wrenn, C. G., & Larsen, R. P. (1968). **Studying effectively.** Stanford, CA: Stanford University Press.

Woods, Kathleen Ann O'Loughlin. (1998). Leadership Factors that Influence Educational Excellence. **Journal of Educational Research**, 59(3), 668.

Zimbardo, P. G., Ebbesen, E. B. & Chistina, M. (1977). **Influencing attitudes and changing behavior: An introduction to method, theory, and applications of social control and personal power.** (2nd ed.). Addison-Wesley Pub.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย ตำแหน่งอาจารย์พิเศษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา
วุฒิการศึกษา ค.ด. การวัดและประเมินผล
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.ธีรพนธ์ คงนาวัง ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนห้วยต้อนพิทยาคม จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา ค.ด. บริหารการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ ดร.ถาวร เสี่ยงเอียด ตำแหน่งอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
จังหวัดราชบุรี
วุฒิการศึกษา กศ.ด. การบริหารและพัฒนา
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์ ดร.ทรงยศ แก้วมงคล ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนวัดหนองจอกกักคีนรเศรษฐ
กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา ศษ.ด. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
5. อาจารย์ ดร. สุนันท์ สีพาย ตำแหน่งอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
วุฒิการศึกษา ปร.ด. วิจัยและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ภาคผนวก ข
หนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๐๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทวีบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำดัชนี

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชัย ละแมนชัย

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดัชนีเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดัชนี ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชนันท์ บุญธิมา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดัชนีครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๐๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.ธีรพันธ์ คงนาวัง

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชันย์ บุญธิมา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงทิวพระจันทร์
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน ดร.ถาวร เล็งเอียด

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคุษฎีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชันย์ บุญธิดา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ.๐๕๖๔.๑๔/๒๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนนิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคณูนิพนธ์

เรียน คร.ทรงยศ แก้วมงคล

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาคณูนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคณูนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา คณูนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เสรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชันย์ บุญธิมา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคณูนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อริวรรณ เอี่ยมสะอาด)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๐๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเครื่องมือในการทำคชฎินิพนธ์

เรียน ดร.สุนันท์ สีพาย

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำคชฎินิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ" โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาคชฎินิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชันย์ บุญธิมา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำคชฎินิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ที่สุด ทางบัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถทางด้านการทำวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔/๒๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการทำตุษฏีนิพนธ์ (Try out)

เรียน

ด้วย นางอนัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิสุตตรปรัชญาตุษฏีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำตุษฏีนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาตุษฏีนิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชันย์ บุญธิมา | ที่ปรึกษาร่วม |

การทำตุษฏีนิพนธ์ครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ณ หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำตุษฏีนิพนธ์เพื่อทำการวิจัยต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๗-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐



ที่ ศธ ๐๕๖๔.๑๔ / ๒๐๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
๑๐๖๑ ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการทำดัชนีพันธ

เรียน

ด้วย นางธัญญพัฒน์ ฤาชา นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำลังทำดัชนีพันธเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาดูชนีพันธ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------------|---------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศวศักดิ์ | ที่ปรึกษาหลัก |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร | ที่ปรึกษาร่วม |
| ๓. ดร.ราชนันท์ บุญธิดา | ที่ปรึกษาร่วม |

ในการทำดัชนีพันธครั้งนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้เครื่องมือวิจัย หน่วยงานของท่าน มหาวิทยาลัยจึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเพื่อให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลในการทำดัชนีพันธเพื่อทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เอี่ยมสะอาด
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย)

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๔๗๓-๗๐๐๐ ต่อ ๑๘๑๐

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์เครื่องมือ

ตารางที่ 15 ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านพฤติกรรมผู้นำ

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.64
2	1.00	.70
3	0.80	.59
4	0.60	.76
5	1.00	.80
6	1.00	.71
7	1.00	.63
8	1.00	.69
9	1.00	.54
10	1.00	.49
11	1.00	.56
12	1.00	.67
13	1.00	.70
14	1.00	.72
15	1.00	.81
16	1.00	.76
17	1.00	.65
18	1.00	.62
19	0.80	.53
20	1.00	.60
21	0.80	.59
22	0.80	.68
23	0.60	.74
24	1.00	.73

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	IOC	r
25	0.60	.84
26	1.00	.70
27	0.60	.64

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

ตารางที่ 16 ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.61
2	1.00	.54
3	1.00	.49
4	1.00	.53
5	1.00	.69
6	1.00	.70
7	1.00	.71
8	1.00	.82
9	1.00	.75
10	1.00	.62

ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86

ตารางที่ 17 ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.82
2	1.00	.64
3	0.80	.59
4	1.00	.70
5	1.00	.69
6	1.00	.54
7	1.00	.49
8	1.00	.51
9	1.00	.45
10	1.00	.59
11	1.00	.61
12	1.00	.54
13	0.80	.70
14	1.00	.63
15	1.00	.68
16	1.00	.58
17	1.00	.60
18	1.00	.66
19	1.00	.57
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .88		

ตารางที่ 18 ค่าความเที่ยงตรง ค่าการจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผู้บริหาร
 ศึกษาด้านพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	IOC	r
1	0.80	.70
2	1.00	.68
3	1.00	.54
4	1.00	.80
5	1.00	.76
6	0.60	.61
7	1.00	.59
8	1.00	.63
9	1.00	.48
10	1.00	.54
11	1.00	.60
12	1.00	.59
13	1.00	.70
14	1.00	.71
15	1.00	.62
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86		

ตารางที่ 19 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน
ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อ	IOC	r
1	0.80	.72
2	1.00	.71
3	1.00	.68
4	1.00	.64
5	1.00	.80
6	0.80	.63
7	1.00	.54
8	1.00	.57
9	1.00	.69
10	1.00	.62
11	0.60	.53
12	1.00	.72
13	1.00	.82
14	0.80	.75
15	0.80	.69
16	1.00	.70
17	0.60	.74
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .91		

ตารางที่ 20 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	IOC	r
1	0.80	.74
2	1.00	.69
3	1.00	.71
4	1.00	.55
5	1.00	.68
6	1.00	.82
7	1.00	.75
8	1.00	.61
9	1.00	.54
10	1.00	.63
11	1.00	.64
12	1.00	.75
13	1.00	.70
14	1.00	.58
15	1.00	.69
16	1.00	.71
17	1.00	.64
18	0.80	.80
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89		

ตารางที่ 21 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน
ด้านพฤติกรรมการสอน

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.72
2	1.00	.68
3	1.00	.59
4	1.00	.64
5	1.00	.71
6	1.00	.65
7	1.00	.70
8	1.00	.65
9	1.00	.76
10	1.00	.70
11	1.00	.64
12	1.00	.50
13	1.00	.61
14	1.00	.70
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .86		

ตารางที่ 22 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน
ครูผู้สอนด้านคุณภาพการสอน

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.62
2	1.00	.59
3	1.00	.71
4	1.00	.81
5	1.00	.72
6	1.00	.82
7	1.00	.72
8	1.00	.61
9	1.00	.69
10	1.00	.54
11	1.00	.59
12	1.00	.61
13	1.00	.69
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87		

ตารางที่ 23 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามครูผู้สอน
ด้านความพึงพอใจในงานของครู

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.61
2	1.00	.53
3	1.00	.62
4	1.00	.71
5	1.00	.73
6	1.00	.57
7	1.00	.65
8	1.00	.72
9	1.00	.66
10	1.00	.69
11	1.00	.74
12	1.00	.53
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .85		

ตารางที่ 24 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.65
2	0.80	.76
3	1.00	.68
4	1.00	.72
5	1.00	.55
6	1.00	.72
7	1.00	.64
8	1.00	.59
9	0.80	.63
10	1.00	.61
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .81		

ตารางที่ 25 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน
ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

ข้อ	IOC	r
1	1.00	.70
2	1.00	.58
3	1.00	.64
4	0.80	.68
5	1.00	.74
6	0.80	.79
7	0.80	.62
8	1.00	.57
9	0.80	.71
10	1.00	.75
11	1.00	.60
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .83		

ตารางที่ 26 ค่าความเที่ยงตรง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนักเรียน
ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

ข้อ	IOC	r
1	0.80	.63
2	1.00	.68
3	0.80	.57
4	1.00	.71
5	1.00	.54
6	1.00	.60
7	1.00	.72
8	1.00	.64
9	1.00	.53
10	1.00	.69
11	1.00	.70
12	1.00	.63
13	0.60	.66
14	1.00	.62
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87		

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำ

ด้านพฤติกรรมผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานรายบุคคลของคณะครูและบุคลากร ในโรงเรียน.....	4.20	1.01	มาก
2. ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบและ แนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน โดยเคร่งครัด.....	3.99	.99	มาก
3. มอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะครูและบุคลากรตาม ความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม.....	4.16	1.03	มาก
4. ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ.....	4.24	1.04	มาก
5. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายใน กรอบเวลาที่กำหนด	4.30	1.00	มาก
6. มีการใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ.....	3.98	.98	มาก
7. สร้างความมั่นใจให้คณะครูและบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ.....	4.01	.89	มาก
8. สนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม.....	4.10	.95	มาก
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันใน การแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน.....	4.18	1.04	มาก
10. สนับสนุนให้คณะครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....	4.25	1.05	มาก
11. ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะครูและบุคลากร ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	4.24	.97	มาก
12. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ ประสบผลสำเร็จ.....	4.14	1.01	มาก
13. พยายามพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานสำเร็จอย่าง น่าชื่นชม.....	4.36	.92	มาก
14. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ จริงจังและจริงจังใน การปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง.....	4.04	1.03	มาก

ตารางที่ 27 (ต่อ)

	ด้านพฤติกรรมผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15.	ร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของโรงเรียน.....	4.18	1.02	มาก
16.	ร่วมกับคณะครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน.....	4.22	.99	มาก
17.	มีการสร้างความเข้าใจระหว่างคณะครูและบุคลากรให้เกิดการยอมรับก่อนการตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน.....	4.09	1.01	มาก
18.	ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม.....	4.17	.88	มาก
19.	มีการประชุมปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ก่อนการตัดสินใจเสมอ.....	4.10	.93	มาก
20.	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างคณะครูกับโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา.....	4.25	.95	มาก
21.	โน้มน้าว จูงใจให้คณะครูและบุคลากรอุทิศตนในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม.....	4.31	1.07	มาก
22.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ.....	4.12	1.02	มาก
23.	มีความเป็นกันเองและปฏิบัติต่อคณะครูและบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล.....	4.16	1.05	มาก
24.	ยกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนด้วยความจริงใจ.....	4.11	.96	มาก
25.	ส่งเสริมและพัฒนาคณะครูให้มีความรู้และมุ่งความสนใจในวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ.....	4.20	1.01	มาก
26.	สนับสนุนให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา.....	4.18	.93	มาก
27.	มีการสร้างความเข้าใจระหว่างคณะครูเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานถึงเกณฑ์มาตรฐาน.....	4.25	1.04	มาก
	รวม	4.18	.98	มาก

จากตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ระดับปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$ S.D.= 0.98) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ทุ่มเทพความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างน่าชื่นชม ($\bar{X}= 4.36$ S.D. = 0.92) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดคือ มีการใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.98$ S.D. = 0.98)

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ร่วมกับคณะครูในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน.....	3.98	1.06	มาก
2.	ร่วมกับคณะครูในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนของนักเรียน.....	3.86	1.09	มาก
3.	วางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับ โครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อสนองความต้องการของนักเรียน.....	4.04	1.02	มาก
4.	นำความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน.....	4.10	.98	มาก
5.	สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน.....	3.96	1.04	มาก
6.	สนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง.....	3.87	1.05	มาก
7.	ส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียน.....	4.01	1.07	มาก
8.	ช่วยเหลือคณะครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....	4.05	1.03	มาก
9.	ปฏิบัติร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน.....	4.12	1.04	มาก
10.	นิเทศ กำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู.....	4.00	1.08	มาก
รวม		4.02	1.04	มาก

จากตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่าระดับปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ ปฏิบัติร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 1.04) และข้อที่มีระดับปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดคือ ร่วมกับคณะครูในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 1.09)

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความรักสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน.....	4.24	.96	มาก
2. ครูร่วมมือช่วยเหลือกันและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร.....	4.26	.92	มาก
3. ครูไม่ถือยศศักดิ์หรือสถานภาพในการปฏิบัติงาน.....	4.22	1.01	มาก
4. ครูมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน.....	4.32	.94	มาก
5. ครูส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกัน.....	4.13	.87	มาก
6. ครูมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน.....	4.17	1.02	มาก
7. ผู้บริหาร โรงเรียนกล้ายอมรับความเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนา โรงเรียน.....	4.15	.95	มาก
8. โรงเรียนกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม.....	4.30	.93	มาก
9. โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิกและ โรงเรียน.....	4.18	.89	มาก
10. โรงเรียนมีการเอาใจใส่ในผลงานและความก้าวหน้าของครู.....	4.19	1.03	มาก
11. การติดต่อประสานงานจะเป็นขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา.....	4.30	1.01	มาก
12. มีการสั่งการหรือรายงานตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาการ.....	4.21	.96	มาก
13. แก้ไขเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่เคย ดำเนินการแบบเดิมๆ.....	4.15	.94	มาก
14. มีการกำหนดระเบียบขั้นตอน แนวปฏิบัติไว้ชัดเจน โดยยึดเอานโยบาย หรือระเบียบแบบแผนเป็นหลัก.....	4.20	1.02	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
15. คุรุปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตามที่ดีในการทำงาน.....	4.23	.86	มาก
16. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก.....	4.09	.95	มาก
17. โรงเรียนมีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน.....	4.18	.99	มาก
18. คุรุมีความมุ่งมั่นและทำงานหนักเพื่อเน้นการสร้างผลงาน.....	4.23	1.01	มาก
19. ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกและ ผู้รับบริการ.....	4.20	.98	มาก
รวม	4.21	.88	มาก

จากตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่าระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ คุรุมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.32$ S.D. = 0.94) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.95)

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	เชิญผู้เกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน.....	4.04	1.02	มาก
2.	ได้มีการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ใน โรงเรียน.....	4.08	.96	มาก
3.	เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน.....	4.11	1.01	มาก
4.	กระตุ้นและใช้วิธีการระดมความคิดเห็นจากครู เพื่อปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน.....	4.03	.94	มาก
5.	ส่งเสริมครู ค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน.....	4.13	.89	มาก
6.	การพัฒนาโรงเรียนโดยเชื่อมโยงแผนงานสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง...	3.89	1.03	มาก
7.	แสวงหาข้อมูลจากภายนอกและผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา.....	3.97	1.01	มาก
8.	สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อนแล้วจึงทำการเปลี่ยนแปลง.....	4.01	.95	มาก
9.	เชิญนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้แก่ครู.....	4.07	.93	มาก
10.	กำหนดภารกิจงานที่ถูกต้องตามโครงสร้างไว้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	4.10	1.03	มาก
11.	สื่อสารถ่ายทอดความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องทราบ.....	4.18	.87	มาก
12.	นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของ โรงเรียน.....	4.21	.96	มาก
13.	ให้เวลาเพื่อการปรับตัวของบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลง.....	4.06	1.02	มาก
14.	ประชุมชี้แจงความก้าวหน้า เสนอผลการพัฒนาและปัญหาต่างๆ ใน การเปลี่ยนแปลงโรงเรียน.....	4.07	.93	มาก
15.	เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงของโรงเรียนให้ครูรับทราบร่วมกัน.....	3.98	.90	มาก
รวม		4.09	.93	มาก

จากตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.93) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมี
ระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร

สถานศึกษาสูงสุด คือ นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.96) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ การพัฒนาโรงเรียนโดยเชื่อมโยงแผนงานสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 1.03)

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พยายามใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้.....	3.99	.92	มาก
2. มีความต้องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้น.....	4.03	1.01	มาก
3. มีความรับผิดชอบทำงานอย่างเต็มที่ จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน	4.14	.86	มาก
4. มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ.....	3.89	.95	มาก
5. มีความอดทนและชอบการทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร.....	4.02	.94	มาก
6. ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความเป็นมิตรไมตรีที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน.....	4.06	.89	มาก
7. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนมากและเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน..	3.88	1.03	มาก
8. ได้รับการยอมรับและเป็นที่ชื่นชมของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน.....	3.79	1.02	มาก
9. แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามศักยภาพและตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่.....	4.00	.93	มาก
10. เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานรับผิดชอบงาน โครงการต่างๆ	4.04	.91	มาก
11. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนอย่างมีประสิทธิภาพ.....	4.12	.96	มาก

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
12. มีการนำข้อมูลป้อนกลับมาใช้เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น.....	3.98	1.01	มาก
13. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง....	4.05	.88	มาก
14. พยายามใช้อำนาจที่มีอยู่ ในการบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม.....	4.10	.97	มาก
15. ชอบแสวงหาเกียรติยศและชื่อเสียง.....	4.18	.93	มาก
16. ชอบการทำงานที่เน้นการแข่งขัน.....	3.87	.91	มาก
17. ชอบปฏิบัติงาน โดยการใช้อำนาจมากกว่าที่จะพิจารณาจากประสิทธิผลของงาน.....	3.92	.99	มาก
รวม	4.05	.90	มาก

จากตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนสูงสุด คือ ชอบแสวงหาเกียรติยศและชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.18$ S.D. = 0.93) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนต่ำสุดคือ ได้รับการยอมรับและเป็นที่ชื่นชมของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.79$ S.D. = 1.02)

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน
ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนครูให้คำแนะนำช่วยเหลือทั้งในด้านการสอนและเรื่องอื่นๆ.....	3.90	.95	มาก
2. เพื่อนครูเป็นกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางานต่างๆ ให้ดีขึ้น.....	3.89	.87	มาก
3. เพื่อนครูยอมรับและให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม.....	3.99	1.01	มาก
4. เพื่อนครูรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อเกิดปัญหาในระหว่าง การปฏิบัติงาน.....	4.01	.96	มาก
5. เพื่อนครู ให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกจากการปฏิบัติงาน.....	3.84	1.02	มาก
6. ครูในโรงเรียนไม่แสดงความรังเกียจ ดูหมิ่นให้ร้ายแก่กัน.....	4.08	.98	มาก
7. ท่านได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติจากผู้บริหารโรงเรียน	4.09	.91	มาก
8. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ ที่ครูเสนอแนะ จะได้รับการนำไปสู่การพิจารณาของคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน.....	3.94	1.04	มาก
9. ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแก่ครู.....	3.98	.89	มาก
10. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของครู.....	4.00	.92	มาก
11. ผู้บริหาร โรงเรียนจะดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงานของครู.....	4.12	1.02	มาก
12. ผู้บริหาร โรงเรียนให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาด ไม่ซ้ำเติม.....	3.97	.94	มาก
13. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทางโรงเรียนมาโดยตลอด	4.02	.88	มาก
14. มีอุปกรณ์ ข้อมูล ข่าวสารที่ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน.....	3.89	.97	มาก
15. มีสวัสดิการช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาครูในโรงเรียน.....	3.99	.96	มาก
16. ได้รับสิ่งของหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสภาพและ โอกาสที่สมควร.....	3.76	1.01	มาก
17. ผู้บริหาร โรงเรียนให้การยอมรับและเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมทางการบริหารตามบทบาทหน้าที่.....	4.04	.95	มาก
18. โรงเรียนยกย่องให้เกียรติครู.....	4.05	.93	มาก
รวม	3.91	.89	มาก

จากตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$ S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนสูงสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 1.02) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนต่ำสุด คือ ได้รับสิ่งของหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสภาพและโอกาสที่สมควร ($\bar{X} = 3.76$ S.D. = 1.01)

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนด้านพฤติกรรมการสอนของครู

ด้านพฤติกรรมการสอนของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ชี้แจงข้อตกลงในการเรียนรู้ แจกมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดให้ทราบอย่างชัดเจน.....	3.76	1.02	มาก
2. เตรียมเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน.....	3.64	1.04	มาก
3. เตรียมสื่ออุปกรณ์การสอนให้เพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหา.....	4.01	.99	มาก
4. เตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....	3.57	.87	มาก
4. เตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....	3.57	.87	มาก
5. ดำเนินการสอนตามรายละเอียดขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้.....	4.12	.96	มาก
6. ดำเนินการสอนโดยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	3.81	1.02	มาก
7. สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและอิสระ.....	3.70	1.01	มาก
8. ดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่.....	3.54	.98	มาก
9. สอนโดยใช้กริยาวาจาที่สุภาพ.....	3.60	.99	มาก

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมการสอนของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
10. แจ้งผลการตรวจการบ้าน งานที่มอบหมาย อธิบายเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนา.....	3.61	1.01	มาก
11. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี สนใจ และกระตือรือร้นในการเรียน.....	3.75	1.03	มาก
12. ดำเนินการวัดผลตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับผู้เรียนและตัดสินด้วยความเที่ยงธรรม.....	3.53	.95	มาก
13. ทำการทดสอบย่อยแล้วแจ้งผลการสอบเพื่อสอนซ่อมเสริม.....	3.64	1.05	มาก
14. มีการประเมินการสอนและปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง..	3.63	1.04	มาก
รวม	3.65	.98	มาก

จากตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนด้านพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า ระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$ S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนสูงสุด คือ ดำเนินการสอนตามรายละเอียดขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.96) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนต่ำสุด คือ ดำเนินการวัดผลตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับผู้เรียนและตัดสินด้วยความเที่ยงธรรม ($\bar{X} = 3.53$ S.D. = 0.95)

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน
ด้านคุณภาพการสอน

ด้านคุณภาพการสอน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูใช้วิธีการสอนเหมาะสม สอดคล้องกับจุดหมาย และระยะเวลา	3.81	1.04	มาก
2. ครูอธิบายบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน.....	3.62	1.01	มาก
3. ครูยกตัวอย่างประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา.....	3.79	1.09	มาก
4. ครูสามารถสอนเรื่องยากๆ ให้เข้าใจง่าย.....	4.01	.98	มาก
5. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ชักถามและแสดงความคิดเห็นในขณะที่เรียน.....	3.98	1.04	มาก
6. ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง.....	4.03	1.06	มาก
7. ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่ม รู้จักการวิพากษ์ วิเคราะห์อย่างอิสระ.....	4.00	1.10	มาก
8. ครูดำเนินกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติร่วมกัน....	3.86	1.08	มาก
9. ครูให้นักเรียนตรวจและให้คะแนนผลงานของตนเอง.....	3.74	1.03	มาก
10. ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนที่แตกต่างหรือขัดแย้งกับครู.....	3.52	.99	มาก
11. ครูมีการเสริมแรงด้วยวาจา ท่าทาง กระตุ้น ชักถามและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน.....	3.64	1.05	มาก
12. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนสนทนา ชักถามข้อผิดพลาดพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุง.....	4.03	1.06	มาก
13. ครูชี้แจงข้อดี และข้อบกพร่องของผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ.....	3.64	1.08	มาก
รวม	4.05	.90	มาก

จากตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนด้านคุณภาพการสอน พบว่า ระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$ S.D.=0.90) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนสูงสุด คือ ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนคิดและตัดสินใจด้วยตนเองและครูเปิดโอกาสให้นักเรียนสนทนา ชักถามข้อผิดพลาดพร้อมทั้งให้คำแนะนำในการ

ปรับปรุง ($\bar{X} = 4.03$ S.D. = 1.06) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนต่ำสุด คือ ครูยอมรับ
 ฟังความคิดเห็นของนักเรียนที่แตกต่างหรือขัดแย้งกับครู ($\bar{X} = 3.52$ S.D. = 0.99)

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน
 ด้านความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน

ด้านความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ.....	3.94	1.01	มาก
2. พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในโรงเรียน.....	4.01	0.96	มาก
3. พึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานที่ เกิดกับนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึง ประสงค์.....	4.08	0.87	มาก
4. พึงพอใจว่างานที่ปฏิบัติในโรงเรียนมักจะเป็นไปตามที่คาดหวัง....	4.04	0.91	มาก
5. พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน.....	4.10	0.95	มาก
6. พึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน.....	4.12	0.87	มาก
7. พึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ.....	4.03	0.90	มาก
8. พึงพอใจการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน.....	3.98	0.84	มาก
9. พึงพอใจเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ.....	4.05	0.79	มาก
10. พึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าในโรงเรียน.....	3.86	0.81	มาก
11. พึงพอใจที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	3.90	0.83	มาก
12. พึงพอใจที่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี.....	4.02	1.02	มาก
รวม	4.03	0.89	มาก

จากตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน
 ด้านความพึงพอใจในงานของครูผู้สอน พบว่า ระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ
 มาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนอยู่ใน
 ระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนสูงสุด คือ พึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงาน
 ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.87) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับครูผู้สอนต่ำสุดคือ พึงพอใจที่มี
 ความรู้สึกว่าคุณค่าในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.81)

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน
ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง

ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้ปกครองจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเพียงพอ.....	3.93	.99	มาก
2. ผู้ปกครองให้ความสนใจช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้.....	4.01	.89	มาก
3. ผู้ปกครองจะให้คำปรึกษากับนักเรียนเป็นอย่างดีในเวลาที่มีนักเรียนไปขอคำปรึกษา.....	3.89	1.01	มาก
4. ผู้ปกครองสนับสนุนให้นักเรียนร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัด.....	4.02	.96	มาก
5. ผู้ปกครองสนับสนุนให้อ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง.....	4.15	.97	มาก
6. ผู้ปกครองกระตุ้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และงานที่ได้รับมอบหมาย.....	4.03	1.02	มาก
7. ผู้ปกครองสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....	3.91	.88	มาก
8. ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมกันสนทนากลับความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักเรียน.....	4.08	.89	มาก
9. ผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจแก่นักเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น.....	4.12	.95	มาก
10. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับครู โรงเรียน และชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน.....	4.05	.97	มาก
รวม	4.09	.86	มาก

จากตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับนักเรียนด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง พบว่า ระดับของปัจจัยระดับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนสูงสุด คือ ผู้ปกครองสนับสนุนให้อ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.15$ S.D. = 0.97) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนต่ำสุด คือ ผู้ปกครองจะให้คำปรึกษากับนักเรียนเป็นอย่างดีในเวลาที่มีนักเรียนไปขอคำปรึกษา ($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 1.01)

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน
ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้าชอบอ่านเนื้อหาสาระวิชาที่เรียน.....	3.90	.99	มาก
2. ข้าพเจ้ามีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียน.....	4.00	1.01	มาก
3. ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและทบทวนเนื้อหา สาระหลังเรียนเสมอ.....	3.86	1.03	มาก
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่เนื้อหาสาระที่เรียนมีความยากง่ายเหมาะสมต่อ การเรียนรู้.....	3.75	.96	มาก
5. ข้าพเจ้ามีความพอใจเมื่อมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถใน การเรียนอย่างเต็มที่.....	3.80	.89	มาก
6. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกชื่นชอบวิธีการสอนของครู.....	3.78	1.05	มาก
7. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกชื่นชอบครูที่พูดจาสุภาพอ่อนโยน แต่งกาย เรียบร้อย.....	4.04	.96	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพอใจการสอนของครูที่ทำให้เข้าใจเนื้อหา สาระเป็นอย่างดี.....	3.91	.98	มาก
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพอใจที่ได้รับกำลังใจและการช่วยเหลือจากครู	3.88	.89	มาก
10. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้.....	3.92	1.01	มาก
11. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนจะช่วยให้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าใน ชีวิตได้.....	3.82	1.05	มาก
รวม	3.89	.90	มาก

จากตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับนักเรียน
ด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน พบว่า ระดับของปัจจัยระดับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.89$ S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนอยู่ใน
ระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนสูงสุด คือ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกชื่นชอบครูที่พูดจา
สุภาพอ่อนโยน แต่งกายเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.96) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับ
นักเรียนต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ารู้สึกว่เนื้อหาสาระที่เรียนมีความยากง่ายเหมาะสมต่อการเรียนรู้
($\bar{X} = 3.75$ S.D. = 0.96)

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของปัจจัยระดับนักเรียน
ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรม ที่ครูจัดขึ้น.....	3.87	.98	มาก
2. เมื่อครูมอบหมายงานให้ทำ ข้าพเจ้าจะรีบดำเนินการจัดทำอย่างเต็ม ความสามารถและเสร็จทันกำหนดเวลา.....	4.02	1.03	มาก
3. ข้าพเจ้ามีการวางแผนการเรียนอยู่เสมอก่อนที่จะเรียนในแต่ละ รายวิชา.....	3.96	.87	มาก
4. ข้าพเจ้าทำความเข้าใจและทบทวนบทเรียนก่อนที่จะเข้าเรียนในแต่ละ ครั้ง.....	4.04	.94	มาก
5. ข้าพเจ้ามีความสนใจและตั้งใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ใน ห้องเรียน.....	3.68	.96	มาก
6. ข้าพเจ้าเข้าเรียนตรงเวลาและมีเวลาเรียนครบทุกรายวิชา.....	3.79	.90	มาก
7. ข้าพเจ้าตั้งใจรับฟังและให้ความร่วมมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามที่ครูมอบหมาย.....	4.00	1.05	มาก
8. ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบทำงานตามที่ครูมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถและเต็มใจ.....	3.92	.88	มาก
9. ข้าพเจ้าจะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่เรียนตามปกติ	3.85	.93	มาก
10. ข้าพเจ้าสอบถามครูในเรื่องที่ข้าพเจ้ายังไม่เข้าใจหรือสงสัยเสมอ....	4.03	1.02	มาก
11. ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม.....	3.87	.91	มาก
12. ข้าพเจ้าได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ.....	3.90	.96	มาก
13. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาวางแผนการเรียนของ ตนเอง.....	3.82	.95	มาก
14. ข้าพเจ้ามีการสรุปบทเรียนไว้เพื่อทบทวนและค้นคว้าต่อไป.....	3.89	.89	มาก
รวม	3.95	.82	มาก

จากตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยระดับนักเรียนด้านเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน พบว่า ระดับของปัจจัยระดับนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$ S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนสูงสุด คือ ข้าพเจ้าทำความเข้าใจและทบทวนบทเรียนก่อนที่จะเข้าเรียนในแต่ละครั้ง ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.94) และข้อที่มีระดับของปัจจัยระดับนักเรียนต่ำสุด คือ ข้าพเจ้ามีความสนใจและตั้งใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.96)

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับผู้บริหารสถานศึกษา)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำคู่มือพิมพ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามนี้มีจำนวน 5 ตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ สรุปและนำเสนอเป็นภาพรวมเฉพาะในวงวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธัญญพัฒน์ ฤาชา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ จำนวน 27 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการ จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 19 ข้อ
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง จำนวน 15 ข้อ

แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ดังนี้
รายละเอียดแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มีดังนี้

1. อายุ

1. ต่ำกว่า 40 ปี
2. 40 - 50 ปี
3. 50 ปี ขึ้นไป

2. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการบริหาร

1. ต่ำกว่า 10 ปี
2. 10 - 20 ปี
3. 20 ปี ขึ้นไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ เพียงข้อละ 1 ช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ					
1	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานรายบุคคลของคณะครูและบุคลากรในโรงเรียน.....					
2	ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบและแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน โดยเคร่งครัด.....					
3	มอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะครูและบุคลากรตามความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม.....					
4	ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ.....					
5	กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายภายในกรอบเวลาที่กำหนด					
6	มีการใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ.....					
7	สร้างความมั่นใจให้คณะครูและบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ.....					
8	สนับสนุนให้คณะครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม..					
9	ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน.....					
10	สนับสนุนให้คณะครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน.....					
11	ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....					
12	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้งานสำเร็จ อย่างน่าชื่นชม.....					
14	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์ จริ่งจ้ง และ จริงจังในการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง.....					
15	ร่วมกับครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของโรงเรียน.....					
16	ร่วมกับคณะครู บุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษาใน การวางแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน.....					
17	มีการสร้างความเข้าใจระหว่างคณะครูและบุคลากรให้เกิด การยอมรับก่อนการตัดสินใจแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียน....					
18	ส่งเสริมให้คณะครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม.....					
19	มีการประชุมปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้เสนอความ คิดเห็น ได้อย่างเต็มที่ก่อนการตัดสินใจเสมอ.....					
20	มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างคณะครูกับโรงเรียนเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา.....					
21	โน้มน้าว จูงใจให้คณะครูและบุคลากรอุทิศตนในการทำงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม.....					
22	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและพัฒนา บุคลากรเพื่อการพัฒนาและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ.....					
23	มีความเป็นกันเองและปฏิบัติต่อคณะครูและบุคลากร โดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล.....					
24	ยกย่องและชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานของครู แต่ละคนด้วยความจริงใจ.....					
25	ส่งเสริมและพัฒนาคณะครูให้มีความรู้และมุ่งความสนใจใน วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	สนับสนุนให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา.....					
27	มีการสร้างความเข้าใจระหว่างคณะครูเกี่ยวกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานถึงเกณฑ์มาตรฐาน.....					
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
28	ร่วมกับคณะครูในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน.....					
29	ร่วมกับคณะครูในการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนของนักเรียน.....					
30	วางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการ เพื่อสนองความต้องการของนักเรียน.....					
31	นำความรู้ เทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน วิชาการของ โรงเรียน.....					
32	สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางวิชาการของโรงเรียน.....					
33	สนับสนุนให้มีการปรับปรุงคุณภาพงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
34	ส่งเสริมให้คณะครูวิเคราะห์การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผล การเรียนรู้ของนักเรียน.....					
35	ช่วยเหลือคณะครูในการเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการและ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน.....					
36	ปฏิบัติร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทาง วิชาการของ โรงเรียน.....					
37	นิเทศ กำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู.....					
ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน						
38	ครูมีความรักสามัคคี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน.....					
39	ครูร่วมมือช่วยเหลือกันและห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
40	ครูไม่ถือยศศักดิ์หรือสถานภาพในการปฏิบัติงาน.....					
41	ครูมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน.....					
42	ครูส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกัน.....					
43	ครูมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน.....					
44	ผู้บริหารโรงเรียนกล้ายอมรับความเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียน.....					
45	โรงเรียนกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม.....					
46	โรงเรียนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิกและโรงเรียน.....					
47	โรงเรียนมีการเอาใจใส่ในผลงานและความก้าวหน้าของครู					
48	การติดต่อประสานงานจะเป็นขั้นตอนตามสายงานบังคับบัญชา.....					
49	มีการสั่งการหรือรายงานตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาการ.....					
50	แก้ไขเปลี่ยนแปลงพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่เคยดำเนินการแบบเดิมๆ.....					
51	มีการกำหนดระเบียบขั้นตอน แนวปฏิบัติไว้ชัดเจน โดยยึดเอานโยบายหรือระเบียบแบบแผนเป็นหลัก.....					
52	ครูปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตามที่ดีในการทำงาน.....					
53	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของงานเป็นหลัก.....					
54	โรงเรียนมีบรรยากาศของการแข่งขันในการทำงาน.....					
55	ครูมีความมุ่งมั่นและทำงานหนักเพื่อนำมาสร้างผลงาน.....					
56	ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกและผู้รับบริการ.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/ การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง					
57	เชิญผู้เกี่ยวข้องมาร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนชัดเจน.....					
58	ได้มีการวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน.....					
59	เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน.....					
60	กระตุ้นและใช้วิธีการระดมความคิดเห็นจากครู เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน.....					
61	ส่งเสริมครู ค้นคิดวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน.....					
62	การพัฒนาโรงเรียนโดยเชื่อมโยงแผนงานสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง.....					
63	แสวงหาข้อมูลจากภายนอกและผู้เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา.....					
64	สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อนแล้วจึงทำการเปลี่ยนแปลง.....					
65	เชิญนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความรู้แก่ครู.....					
66	กำหนดภารกิจงานที่ถูกต้องตามโครงสร้างไว้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง.....					
67	สื่อสารถ่ายทอดความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ.....					
68	นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน.....					
69	ให้เวลาเพื่อการปรับตัวของบุคลากรสำหรับการเปลี่ยนแปลง.					
70	ประชุมชี้แจงความก้าวหน้า เสนอผลการพัฒนาและปัญหาต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียน.....					
71	เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงของโรงเรียนให้ครูรับทราบร่วมกัน.....					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับครูผู้สอน)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำคู่มือนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามนี้มีจำนวน 6 ตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ สรุปและนำเสนอเป็นภาพรวมเฉพาะในวงวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธัญญพัฒน์ ฤาชา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามครูผู้สอน

คำชี้แจง แบบสอบถามครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพการสอน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 6

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน มีจำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีจำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอน มีจำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพการสอน มีจำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู มีจำนวน 12 ข้อ

แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติเพียงข้อละ 1 ช่อง
ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน					
1	พยายามใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้.....					
2	มีความต้องการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้น.....					
3	มีความรับผิดชอบทำงานอย่างเต็มที่ จนกว่าจะรู้สึกพอใจในผลงาน.....					
4	มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ.....					
5	มีความอดทนและชอบการทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร.....					
6	ปฏิบัติงานโดยตระหนักถึงความเป็นมิตรไมตรีที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน.....					
7	ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนมากและเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน.....					
8	ได้รับการยอมรับและเป็นที่ชื่นชอบของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน.....					
9	แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานตามศักยภาพและตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่.....					
10	เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานรับผิดชอบงานโครงการต่างๆ					
11	ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนอย่างมีประสิทธิภาพ.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
12	มีการนำข้อมูลป้อนกลับมาใช้เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น.....					
13	มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....					
14	พยายามใช้อำนาจที่มีอยู่ ในการบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม.....					
15	ชอบแสวงหาเกียรติยศและชื่อเสียง.....					
16	ชอบการทำงานที่เน้นการแข่งขัน.....					
17	ชอบปฏิบัติงาน โดยใช้อำนาจมากกว่าที่จะพิจารณาจากประสิทธิผลของงาน.....					
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคม						
18	เพื่อนครูให้คำแนะนำช่วยเหลือทั้งในด้านการสอนและเรื่องอื่นๆ.....					
19	เพื่อนครูเป็นกำลังใจในการปรับปรุงพัฒนางานต่างๆ ให้ดีขึ้น.....					
20	เพื่อนครูยอมรับและให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม.....					
21	เพื่อนครูรับฟังความคิดเห็นของท่านเมื่อเกิดปัญหาในระหว่าง การปฏิบัติงาน.....					
22	เพื่อนครู ให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือในเรื่องอื่นๆ นอกจากการปฏิบัติงาน.....					
23	ครูในโรงเรียนไม่แสดงความรังเกียจ คุณหมิ่นให้ร้ายแก่กัน.....					
24	ท่านได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติจากผู้บริหาร โรงเรียน.....					
25	ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่างๆ ที่ครูเสนอแนะ จะได้รับการนำไปสู่การพิจารณาของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน.....					
26	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแก่ครู.....					
27	ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ของครู.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารโรงเรียนจะดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงานของครู.....					
29	ผู้บริหารโรงเรียนให้อภัยเมื่อเกิดความผิดพลาดไม่ซ้ำเติม.....					
30	ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทางโรงเรียนมาโดยตลอด.....					
31	มีอุปกรณ์ ข้อมูล ข่าวสารที่ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน.....					
33	ได้รับสิ่งของหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามสภาพและโอกาสที่สมควร					
34	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมทางการบริหารตามบทบาทหน้าที่.....					
35	โรงเรียนยกย่องให้เกียรติครู.....					
ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการสอนของครู						
36	ชี้แจงข้อตกลงในการเรียนรู้ แจงมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดให้ทราบอย่างชัดเจน.....					
37	เตรียมเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่จะจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่สอน.....					
38	เตรียมสื่ออุปกรณ์การสอนให้เพียงพอและเหมาะสมกับเนื้อหา.....					
39	เตรียมเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริง.....					
40	ดำเนินการสอนตามรายละเอียดขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้.....					
41	ดำเนินการสอนโดยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
42	สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและอิสระ.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
43	ดูแลช่วยเหลือและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่.....					
44	สอนโดยใช้กริยาวาจาที่สุภาพ.....					
45	แจ้งผลการตรวจการบ้าน งานที่มอบหมาย อธิบายเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนา.....					
46	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีสนใจ และกระตือรือร้นในการเรียน.....					
47	ดำเนินการวัดผลตามสภาพจริงที่เหมาะสมกับผู้เรียนและตัดสินด้วยความเที่ยงธรรม.....					
48	ทำการทดสอบย่อยแล้วแจ้งผลการสอบเพื่อสอนซ่อมเสริม.....					
49	มีการประเมินการสอนและปรับปรุงพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง.....					
ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพการสอน						
50	ครูใช้วิธีการสอนเหมาะสม สอดคล้องกับจุดหมายและระยะเวลา.....					
51	ครูอธิบายบทเรียนให้นักเรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน.....					
52	ครูยกตัวอย่างประกอบการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหา.....					
53	ครูสามารถสอนเรื่องยากๆ ให้เข้าใจง่าย.....					
54	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วม ชักถาม และแสดงความคิดเห็นในขณะที่เรียน....					
55	ครูใช้วิธีการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง.....					
56	ครูส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดริเริ่ม รู้จักการวิพากษ์วิจารณ์อย่างอิสระ.....					
57	ครูดำเนินกิจกรรมการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนปฏิบัติร่วมกัน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
58	ครูให้นักเรียนตรวจและให้คะแนนผลงานของตนเอง.....					
59	ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนที่แตกต่างหรือขัดแย้งกับครู.....					
60	ครูมีการเสริมแรงด้วยวาจา ท่าทาง กระตุ้น ชักถามและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน.....					
61	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนสนทนา ชักถามข้อผิดพลาด พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุง.....					
62	ครูชี้แจงข้อดี และข้อบกพร่องของผลงานที่นักเรียนปฏิบัติ.					
ตอนที่ 6 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของครู						
63	พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ.....					
64	พึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในโรงเรียน..					
65	พึงพอใจในผลงานที่ปฏิบัติที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลงานที่เกิดกับนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์.....					
66	พึงพอใจว่างานที่ปฏิบัติใน โรงเรียนมักจะเป็นไปตามที่คาดหวัง.....					
67	พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน.....					
68	พึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน.....					
69	พึงพอใจที่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ.....					
70	พึงพอใจการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....					
71	พึงพอใจเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ.....					
72	พึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในโรงเรียน.....					
73	พึงพอใจที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน.....					
74	พึงพอใจที่ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี.....					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ฉบับนักเรียน)
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำคู่มือนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามนี้มีจำนวน 4 ตอน ทั้งนี้ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ สรุปและนำเสนอเป็นภาพรวมเฉพาะในวงวิชาการเท่านั้น คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับไม่นำไปเผยแพร่แต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ธัญญพัฒน์ ฤชา
 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

แบบสอบถามนักเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนักเรียน แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4

- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง มีจำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน จำนวน 11 ข้อ
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน จำนวน 14 ข้อ

แต่ละข้อมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม/การปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติเพียงข้อละ 1 ช่อง
ที่ตรงกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครองนักเรียน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ตอนที่ 2 แบบสอบถามการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง					
1	ผู้ปกครองจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเพียงพอ.....					
2	ผู้ปกครองให้ความสนใจช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้.....					
3	ผู้ปกครองจะให้คำปรึกษากับนักเรียนเป็นอย่างดีในเวลาที่นักเรียนไปขอคำปรึกษา.....					
4	ผู้ปกครองสนับสนุนให้นักเรียนร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่โรงเรียนจัด.....					
5	ผู้ปกครองสนับสนุนให้อ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง.....					
6	ผู้ปกครองกระตุ้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
7	ผู้ปกครองสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในบ้านที่เอื้อต่อการเรียนรู้.....					
8	ผู้ปกครองและนักเรียนร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักเรียน.....					
9	ผู้ปกครองให้การสนับสนุนทางด้านจิตใจแก่นักเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น.....					
10	ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับครู โรงเรียนและชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน						
11	ข้าพเจ้าชอบอ่านเนื้อหาสาระวิชาที่เรียน.....					
12	ข้าพเจ้ามีความสนใจและกระตือรือร้นต่อการเรียน.....					
13	ข้าพเจ้ามีการเตรียมความพร้อมก่อนเรียนและทบทวนเนื้อหาสาระหลังเรียนเสมอ.....					
14	ข้าพเจ้ารู้สึกว่เนื้อหาสาระที่เรียนมีความยากง่ายเหมาะสมต่อการเรียนรู้.....					
15	ข้าพเจ้ามีความพอใจเมื่อมีโอกาได้แสดงความรู้ความสามารถในการเรียนอย่างเต็มที่.....					
16	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกชื่นชอบวิธีการสอนของครู.....					
17	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกชื่นชอบครูที่พูดจาสุภาพอ่อนโยน แต่งกายเรียบร้อย.....					
18	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพอใจการสอนของครูที่ทำให้เข้าใจเนื้อหาสาระเป็นอย่างดี.....					
19	ข้าพเจ้ามีความรู้สึกพอใจที่ได้รับกำลังใจและการช่วยเหลือจากครู.....					
20	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้.....					
21	ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนจะช่วยให้มีโอกาสสร้างความสำเร็จในชีวิตได้.....					
ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน						
22	ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการเข้าร่วมกิจกรรมที่ครูจัดขึ้น.....					
23	เมื่อครูมอบหมายงานให้ทำ ข้าพเจ้าจะรีบดำเนินการจัดทำอย่างเต็มความสามารถและเสร็จทันกำหนดเวลา.....					
24	ข้าพเจ้ามีการวางแผนการเรียนอยู่เสมอก่อนที่จะเรียนในแต่ละรายวิชา.....					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับพฤติกรรม/การปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
25	ข้าพเจ้าทำความเข้าใจและทบทวนบทเรียนก่อนที่จะเข้าเรียนในแต่ละครั้ง.....					
26	ข้าพเจ้ามีความสนใจและตั้งใจในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน.....					
27	ข้าพเจ้าเข้าเรียนตรงเวลาและมีเวลาเรียนครบทุกรายวิชา.....					
28	ข้าพเจ้าตั้งใจรับฟังและให้ความร่วมมือทำกิจกรรมการเรียนรู้ ตามที่ครูมอบหมาย.....					
29	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบทำงานตามที่ครูมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ.....					
30	ข้าพเจ้าจะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่เรียนตามปกติ.....					
31	ข้าพเจ้าสอบถามครูในเรื่องที่ข้าพเจ้ายังไม่เข้าใจหรือสงสัยเสมอ.....					
32	ข้าพเจ้าให้ความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม.....					
33	ข้าพเจ้าได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนๆ อยู่เสมอ.....					
34	ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำมาวางแผนการเรียนของตนเอง.....					
35	ข้าพเจ้ามีการสรุปบทเรียนไว้เพื่อทบทวนและค้นคว้าต่อไป..					

ภาคผนวก จ
ตำเนาประกาศนียบัตรภาษาอังกฤษ



Be the Best
You Can Become

The Philippine Women's University

and its Affiliate Schools for Men and Women

Taft Avenue, Manila

Autonomous Status CHED 2008

School of Education

Presents this

Certificate of Participation

to

TANANYAPHAT RUECHA

For having attended the training on

**"The Development of Human Resources
and
Educational System in the Philippines"**

City Garden Suite, Manila Philippines

April 9 and 11, 2011


DINA CATALINA C. DAYON
Dean, School of Education


DR. JOSE FRANCISCO B. BENITEZ
University President



THE UNIVERSITY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES - HO CHI MINH CITY

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

THIS IS TO CERTIFY THAT

Mrs. Tananyaphat Ruecha

participated in a short course on

EDUCATIONAL REFORM IN HO CHI MINH CITY

at

the University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM

VIETNAM

October 2010



Prof. Dr. VO VAN SEN
PRESIDENT - USSH

Dr. NGUYEN ANH HONG
DEAN - FACULTY OF EDUCATION

13 October 2010



This is to certify that

Mrs. TANANYAPHAT RUECHA

Participated in a Short Course
On
International Educational Administration
At
The Chamroeun University of Poly-Technology, (CUP)
Cambodia

October 2010



Oknha Dr. Chea Chamroeun
President of Chamroeun University
of Poly-Technology (CUP)

Prof. Dr. Supol Wuthisen
President of Bansomdejchaopraya
Rajabhat University (BSRU)



University of Tasmania

CRICOS Provider Code: 00586B

International Services

Certificate of Participation

This is to certify that

Tananyaphat Ruecha

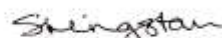
Participated in

A Professional Short Course

In

ENGLISH FOR EDUCATIONAL RESEACH

April 12th – April 16th 2010


Sarah Hingston
Short Course/Study Tours Coordinator

ภาคผนวก ฉ
แบบตอบรับและบทความวิจัย



หนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความลงในวารสารบริหารการศึกษา มศว

ขอรับรองว่า บทความ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

Factors Affecting Effectiveness of Secondary Schools under Chaiyaphum
Provincial Administrative Organization

โดย

ธัญญพัฒน์ ฤชา

นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและตีพิมพ์ใน
วารสารบริหารการศึกษา มศว

ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2559

(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

บรรณาธิการวารสารบริหารการศึกษา มศว

วารสารการบริหารการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER
CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ธนัญญาพัฒน์ ฤชา รศ.ดร.ทัศนาศา แสงวงศ์, ผศ.ดร.สรายุทธ เศรษฐจักร, ดร.ราชันย์ บุญธิมา

Tananyaphat Ruecha, Tassana Sawangsakdi, Sarayut Sethakhajorn, Rachan Boontima

1 นักศึกษาปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน
สมเด็จพระเจ้าพระยา

2 ที่ปรึกษาหลัก ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา

3 ที่ปรึกษาร่วม ประธานหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา

4 ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
และ 3) สร้างโมเดลพระคัมภีร์ของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่าง คือ
ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 นักเรียนในระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร
55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1
แบบสอบถามผู้บริหาร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง
.45 - .84 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .86 - .95 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน มีค่าดัชนีความ
สอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง .50 - .82 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .85 - .91
ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง .53 - .79 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง

.81 - .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 52.64 และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ 15.04 ตามลำดับ และครูมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน

3. ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

4. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนกับส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

5. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูผู้สอนร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียนร้อยละ 60.3

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอน
ปัจจัยระดับนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the effectiveness level of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, 2) study the factors at School administrator level, Teacher level, and Student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, 3) build a multi-level model of the factors at School administrator level, Teacher level, and Student level affecting the effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization. The samples consisted of 55 school administrators, 416 teachers of Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 level, and 1,326 Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students, totally 1,797 samples, from 26 secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization, academic year 2012. They were acquired by multi-stage sampling technique. The tools used in the research were 3 versions of questionnaires: Version 1 for School administrators having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .45 -.84, and reliability values between .8-.95; Version 2 for Teachers having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .50 -.82, and reliability values between .85-.91; Version 3 for Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students having IOC values between 0.60-1.00, discrimination values between .53 -.79, and reliability values between .81-.87. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multi-level analysis.

The research findings were as follows.

1. The effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization in terms of Matayomsuksa 3 and Matayomsuksa 6 students' learning achievement by overall was below 50% and found had highest mean scores in Health and Physical Education subjects of 52.64 % and 54.67% respectively, and had lowest mean scores in Mathematics subject of 20.65 % and 15.04% respectively. and teachers' work satisfaction by overall was at the high level.

2. The Student level factors found that Students' learning behaviors affecting positively the school effectiveness at .01 level of significance, and Student attitudes toward learning and Parent learning support affecting positively the school effectiveness at .05 level of significance. Parent education level and Parent economic status did not affect the school effectiveness.

3. The Teacher level factors found that Teachers' teaching quality affecting positively the school effectiveness at classroom level at .01 level of significance, and Teachers' teaching behaviors and Teacher work motivation affecting positively the mean scores of school effectiveness at classroom level at .05 level of significance. Teacher social support did not affect the school effectiveness at classroom level.

4. The School administrator level factors found that School administrators' academic leadership affecting positively the mean scores of school effectiveness at school level at .01 level of significance, and School administrators' change management behaviors and leader behavior affecting positively the mean scores of school effectiveness at school level at .05 level of significance. Age, Education level, Administrative experience, and School cultures did not affect school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at school level.

5. The multi-level model found that the School administrator level factors affecting school effectiveness of secondary schools under Chaiyaphum Provincial Administrative Organization at 48.7%, Teacher level factors were at 54.3%, and Student level factors were at 60.3%.

Keyword (s) : School effectiveness, School administrator level factors, Teacher level factors, Student level factors

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 [1] ขึ้น เพื่อเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาและเข้าไปมีส่วนร่วมจัดการศึกษา นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ[2] กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดนโยบายให้กระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.)ให้มีความคล่องตัวและมีอิสระในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐานและได้กำหนดยุทธศาสตร์

ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีมาตรการส่งเสริมศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย มีคุณภาพและมาตรฐาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะและศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน

จากกฎหมายการกระจายอำนาจและการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจึงรับถ่ายโอนสถานศึกษาโดยความสมัครใจ จากโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 เขต 2 และเขต 3 จำนวน 26 โรงเรียน ซึ่งการบริหารงานโรงเรียนประสบปัญหาและมีข้อจำกัดจำนวนมาก ทำให้คุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา[3] พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ขาดความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำการใช้หลักสูตรไม่กล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลงหรือทำสิ่งใหม่ๆ ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรและขาดทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ขาดแคลนสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังขาดการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งถึงและต่อเนื่อง ด้านผลผลิต นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอและไม่อาจตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผลที่ดีเพียงพอ จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ความสามารถของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 คะแนนส่วนใหญ่จะต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน[4] ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2554ต่ำกว่าปีการศึกษา 2553 เกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และการงานอาชีพและเทคโนโลยี

กรมวิชาการ[5] กล่าวว่าโรงเรียนเป็นองค์กรหรือสถาบันที่มีบทบาทหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม ถือว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถาบัน และฮอยและมิสเกล[6] สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียนจะมากน้อยเพียงใดจะต้องมีปัจจัยเกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุนให้ประสิทธิผลอยู่ในระดับที่สามารถตอบสนองต่อจุดประสงค์หรือความต้องการและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้ จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น พบว่าย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารปัจจัยด้านครูและปัจจัยด้านนักเรียน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ[7] กล่าวว่าประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและ

สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบกับแนวคิดโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษา ที่มีโครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ ที่นงลักษณ์ วิรัชชัย[8] สรุปว่าข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรในระดับครูผู้สอนหรือชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่าขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรเกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการสอนของครูประสบการณ์ ความสามัคคีของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมด้านการเรียนการศึกษา และฐานะเศรษฐกิจของผู้ปกครอง วัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดี แรงจูงใจ ทัศนคติของผู้บริหาร ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังเป็นปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลได้ จากแนวคิดของพิมพ์ออร์ สดเอี่ยม[9] ซึ่งตรงแนวคิดของฮอยและมิสเกล[10] ที่กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาหรือความสำเร็จในสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมทางการเรียนของนักเรียน สถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและครูมีความพึงพอใจในงานนอกจากนี้การจัดองค์การทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย บริบท ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการและผลผลิต ฮอยและมิสเกล[11] สรุปว่าจากปัจจัยดังกล่าว สามารถที่จะจำแนกเป็นกลุ่มของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ กลุ่มปัจจัยด้านนักเรียน ด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้บริหาร

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นผู้บริหารมืออาชีพและจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอน และระดับนักเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
2. ปัจจัยระดับครูผู้สอน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมการสอนและคุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ
3. ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 4,996 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 751 คน และนักเรียน 4,190 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 26 โรงเรียน ปีการศึกษา 2555 จำนวน 1,797 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน 416 คน และนักเรียน 1,326 คน กลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร มีทั้งหมด 5 ตอน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง .45 - .84 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .86 - .95 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน มีทั้งหมด 6 ตอน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง .50 - .82 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .85 - .91 ฉบับที่ 3 มีทั้งหมด 4 ตอน แบบสอบถามนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าการจำแนกแหว่ง .53 - .79 ค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .81 - .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุระดับ

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล จากเครื่องมือ 3 ฉบับ คือ แบบสอบถามผู้บริหาร แบบสอบถามครูผู้สอนและแบบสอบถามนักเรียน จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมาดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร จำนวน 55 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 416 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 415 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.76 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 1,326 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 1,309 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.72

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่าภาพรวม คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงสุด ร้อยละ 52.64 และ 54.67 ตามลำดับ ส่วนรายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำที่สุด ร้อยละ 20.65 และ 15.04 ตามลำดับ

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.12$ S.D. = 0.87) รองลงมา พึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$ S.D. = 0.95) และความพึงพอใจที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.81)

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

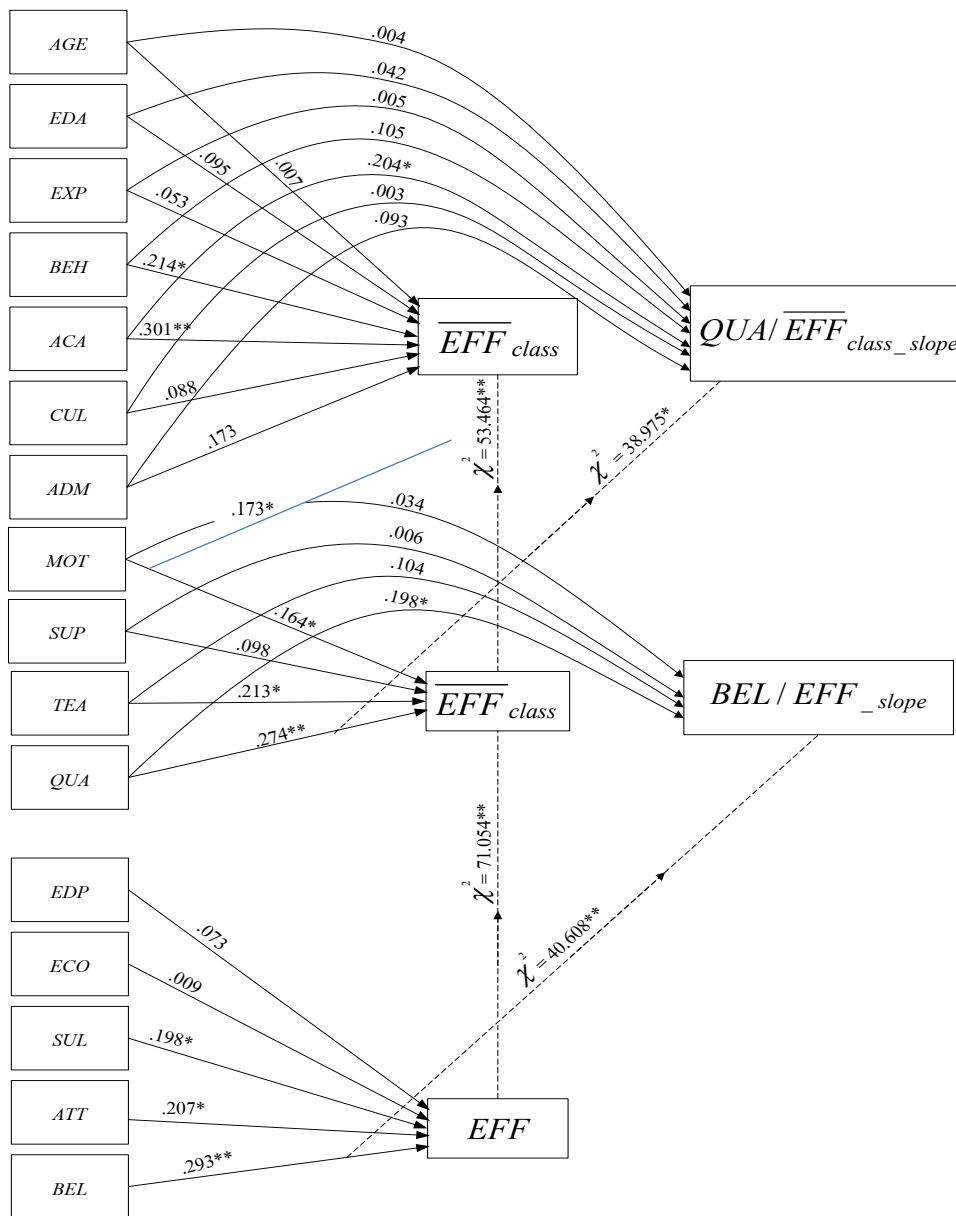
2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมโรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

2.2 ปัจจัยระดับครูผู้สอน โดยคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียนที่ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน โดยพฤติกรรมนักเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนกับการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. โมเดลพหุระดับ พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครูผู้สอนและปัจจัยระดับนักเรียน สามารถอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วน

จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหาร ร้อยละ 48.7 ระดับครูผู้สอนร้อยละ 54.3 และระดับนักเรียน ร้อยละ 60.3 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับผู้สอน ปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

จากภาพที่ 1 เป็นโมเดลที่ แสดงว่าปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กับส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการศึกษาของผู้ปกครองกับฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังพบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ที่ระดับที่สองได้ ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สองจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (EFF_{class}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (BEL/EFF_{slope}) ปัจจัยระดับครูผู้สอนพบว่าคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการสอนของครูกับแรงจูงใจในการทำงานของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนและคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการสอนของครูไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และยังพบว่าคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนมีความแปรปรวนมากพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามในการวิเคราะห์ที่ระดับที่สามได้ ดังนั้นตัวแปรตามระดับที่สามจึงมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน (EFF_{school}) และค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน (QUA/EFF_{class_slope}) และปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร และวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิรายโรงเรียนและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับอายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การ

บริหาร พฤติกรรมผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรม โรงเรียนและพฤติกรรมกรรมการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์ การส่งผลของคุณภาพการสอนของครูที่มีผลต่อ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบในการศึกษาตาม วัตถุประสงค์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีเกณฑ์ ในการประเมิน 2 ประการ ดังนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยดูจากคะแนนเฉลี่ยร้อยละจากการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่ำกว่า ร้อยละ 50 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆ ที่นักเรียน ได้รับเกิดจากการสอนของครูที่มุ่งเน้นด้านความจำ โดยละเลยการพัฒนาด้านอื่นๆ ของนักเรียน เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งในการออกข้อสอบ O-NET ไม่ได้ออกด้านความจำ อย่างเดียว แต่เป็นการออกข้อสอบที่วัดทักษะที่หลากหลายครอบคลุมกับวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่ จัดลำดับขั้นตอนการสอนเนื้อหาจากง่ายไปหายาก แต่ละเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ความรู้ที่ได้รับจากการเรียนครั้งที่ผ่านมาแล้วต้องนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ของ ปัจจุบัน เมื่อนักเรียนมีความรู้พื้นฐานเดิมด้านคณิตศาสตร์ไม่ดีก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ต่ำไปด้วย ส่วนวิชาสุขศึกษาและพลศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงสุด เนื่องจากเป็นวิชาที่ เน้นปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยตรงอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้นักเรียนซึมซับ จนเกิดความ เคยชินและเรียนรู้ได้เองโดยอัตโนมัติ นอกจากนี้เนื้อหาวิชาที่ไม่ได้ยากจนเกินไปจึงส่งผลให้ นักเรียนทำข้อสอบ O-NET ได้ดีและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ หลายประการ เช่น กลุ่มปัจจัยของโรงเรียน ได้แก่ ครูผู้สอน บรรยากาศของ โรงเรียนและกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานทางสังคมและ สภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน ชีวิตสังคมในครอบครัวพื้นฐานความรู้ อารมณ์ จิตใจของ ผู้เรียนและคุณภาพการสอนของครู ล้วนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล[12]และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูญดา คำแก้ว[13] ที่พบว่าความรู้พื้นฐานเดิม เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และความตั้งใจเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน และ นิพนธ์ สิ้นพูน[14] พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิมในการเรียนและ

อัตราการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวก กล่าวคือ ระดับความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียนเป็นฐานสำคัญที่ช่วยให้ให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็วมากขึ้น เร็วขึ้นและมั่นคงขึ้น

1.2 ความพึงพอใจในงานของครู พบว่า มีความพึงพอใจในงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้อมีความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจกับเพื่อนครูหลังจากที่ได้ทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจาก การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนครูผู้สอนต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครูด้วยกันและได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูเพื่อสร้างกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของกิลเมอร์[15] ที่ว่าบุคคลมีความพึงพอใจเมื่อรู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยระดับผู้บริหาร ระดับครูผู้สอนและระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทั้งสามระดับ ได้แก่ ตัวแปรระดับผู้บริหาร ตัวแปรระดับครูผู้สอนและตัวแปรระดับนักเรียน สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยตัวแปรระดับนักเรียน สามารถอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิได้ดีที่สุด

2.1 ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่าเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายโรงเรียน รองลงมาได้แก่ พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำ สามารถอธิบายผลเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะและความรู้ด้านการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนนั้น จะทำให้ผู้บริหารจะเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประสิทธิผลในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและยังเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกต่อการเรียนได้อีกและสอดคล้องกับแนวคิดของ บลัมเบิร์กและกรีนฟิลด์[16] ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นการกระทำที่ผู้บริหารปฏิบัติด้วยความตั้งใจ เพื่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

จำเนียร แจ่มอำพร[17] ที่พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน

2.1.2 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในโรงเรียน นำวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงการบริหารงานเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ถ้ายทอดความคิดในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ครูและผู้เกี่ยวข้องทราบ ส่งเสริมครูและกระตุ้น ให้คิดค้นวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสู่สิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม แต่ยังคงรักษาสິงเดิมที่ดีอยู่ให้คงไว้ นำสิ่งใหม่มาแก้ไขจุดบกพร่อง เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของอัมพวัน ภัทรลิขิต[18] กล่าวว่า ทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับยุทธศาสตร์การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บังเกิดผลและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ [19] พบว่า พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครูอาจารย์ โสภิต ม่วงทอง[20] พบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และเจริญศรี พันปี[21] ที่พบว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

2.1.3 พฤติกรรมผู้นำ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำมีความหมายและความสำคัญต่อองค์การมากเพราะจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ โน้มหน้าใจ จูงใจครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กำกับติดตามการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำ ปรีกษา เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องที่จะทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของพรเทพ ทศนสุวรรณ[22] ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นผู้ที่มีหลักการบริหารที่ดี มีความสามารถในการบริหาร จัดระบบบริหาร มีความรอบรู้ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้ให้คุณ และให้โทษ ช่วยลดสิ่งผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมณู เชื้อชาติ[23] ที่พบว่าปัจจัยระดับโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยระดับครูผู้สอน พบว่าคุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียน รองลงมา พฤติกรรมการสอนของครู กับแรงจูงใจในการทำงานของครู สามารถอภิปรายผลเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.2.1 คุณภาพการสอนของครูส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากการที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การกระตุ้นให้คิดการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถาม การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะที่ทำการสอนมีการเสริมแรงให้กับนักเรียนโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง สอดคล้องกับสมจิต อุดม[24] ที่อธิบายว่าถ้าให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ ควรคำนึงถึงคุณภาพการสอนของครู จึงเป็นการกระทำกิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการสอนของครู จากองค์ประกอบของคุณภาพการศึกษาดังกล่าว พบว่าคุณภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียน โดยตรงด้วย ราชันย์ บุญธิดา[25] กล่าวว่าคุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อความสนใจในการเรียนของนักเรียนและมีอิทธิพลส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุญเรือง ศรีเหรียญ [26] พบว่าการสอนของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมจิต อุดม[27] ที่พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 และสุวรรณ วิวัฒน์านนท์[28] ที่พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน คุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน

2.2.2 พฤติกรรมการสอนของครู ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนเป็นการกระทำที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการให้ความรัก ความเมตตา ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ดูแล อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพของแต่ละคน โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายครอบคลุมทั้งการเตรียมการสอน วิธีสอน โดยประยุกต์เทคนิควิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชานั้น การวัดผล ประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพอร์ สดเยี่ยม[29] ที่กล่าวว่า การสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ คือ การเตรียมการสอน กำหนดจุดประสงค์ เลือกเนื้อหาเลือกกิจกรรม ที่เน้นการสอนจริงตามแผนที่วางไว้ และมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการวัดประเมินผล และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ วิวัฒน์านนท์[30] ที่พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม

จริยธรรมของนักเรียน ฐิญาตา คำภูแก้ว[31] พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของห้องเรียน มนุญ เชื้อชาติ[32] พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังคงคล้องกับจำเนียร แจ่มอำพร[33] ที่พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.2.3 แรงจูงใจในการทำงานของครู ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนรายห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของครู เป็นพลังกระตุ้นให้ครูในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้จากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูได้ จะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จอย่างสูง เมื่อครูได้รับแรงจูงใจในการทำงานแล้ว จะทำให้ครูสามารถที่จะปฏิบัติการสอนได้ดี มีความตั้งใจในการปฏิบัติการสอนอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดผลต่อนักเรียนอย่างสูงสุด ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของอารีรัตน์ หิรัญโร[34] ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และกิลเมอร์[35] กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ได้รับอย่างเป็นธรรมชาติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อตอบแทนความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิต อุคม[36] ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

2.3 ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน รองลงมาได้แก่ เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และการส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง สามารถอภิปรายผลเป็นรายตัวแปรตามลำดับดังนี้

2.3.1 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เป็นความสนใจใฝ่รู้และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน เชื่อฟังครูผู้สอน ร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนนักเรียน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความตั้งใจ ความรับผิดชอบและสามารถรู้จักวางแผนการเรียนตลอดจนวิธีการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ ราชันย์ บุญธิมมา[37] กล่าวว่าพฤติกรรมของนักเรียน คือ ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ตั้งใจในการเรียน เชื่อฟังคำสั่งสอนของครู อาจารย์ รู้จักวางแผนการเรียน และให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมและพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จโดยตรงและยังพบว่านักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำหรับ\

นักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณูญ เชื้อชาติ[38] ที่พบว่าปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำเนียร แจ่มอำพร[39] พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.2 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเจตคติเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและประโยชน์ที่นักเรียนได้รับจากโรงเรียน หากนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนก็จะส่งผลให้นักเรียนมีความสนใจ ความรู้สึกที่ดีต่อการเรียนวิชานั้น ชอบวิธีการสอนของครูทำให้นักเรียนมีความตั้งใจเรียน ขยัน มีความรับผิดชอบต่อวิชาเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของราชนย์ บุญธิมา[40] ที่กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนเป็นความรู้สึก หรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาการสอนของครูและประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับ และแนวคิดของ แอนเดอร์สัน [41] ที่กล่าวว่า เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆที่นักเรียนแสดงออกรวมทั้งสามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติตา คำภูแก้ว[42] ที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และจำเนียร แจ่มอำพร[43] พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.3.3 การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการที่บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ให้การสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งจะช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน การที่บิดามารดาให้การส่งเสริม ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำในการเรียนของนักเรียน ทำให้นักเรียนมีกำลังใจในการเรียน มีที่ปรึกษาที่ดี รวมทั้งการมีบรรยากาศและความสัมพันธ์ในครอบครัวที่ดี ก็จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี ชินตาปัญญากุล[44] ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปกครองจัดหาอุปกรณ์การเรียนให้ ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ ติดตามผลการเรียน ให้กำลังใจแก่นักเรียน จะช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ[45] ที่พบว่า การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และมณูญ เชื้อชาติ[46] พบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คุณภาพการสอนของครูและความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการและพัฒนาคุณภาพการสอนของครู โดยกำหนดมาตรการในการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารและพัฒนาคุณภาพการสอนหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมพัฒนา การศึกษาดูงาน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในสังกัดและระหว่างสังกัด เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และเพิ่มศักยภาพให้สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ส่วนนักเรียน โรงเรียนต้องให้ความสนใจ กำกับดูแลพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและจริงจัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เท่านั้น ดังนั้นควรมีการศึกษาในเขตอื่นๆ หรือทำการศึกษาในโรงเรียนอื่น
2. การวิจัยครั้งต่อไปน่าจะศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่ม เช่น ขนาดโรงเรียน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นต้น
3. ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบประเด็นเดียวกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิจับกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ให้ตรงกับหน่วยงานและเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาระดับนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

- [1][2] กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: อรุณสภาคาวพร้าว.
- [3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551**. บริษัท เพลิน สตูดิโอ จำกัด. กรุงเทพฯ:
- [4] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **สารสนเทศผลการเรียนเฉลี่ย GPA**. ค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2554. จาก <http://gpa.mol.go.th/GPA>.

- [5] กรมวิชาการ. (2543). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- [6][11][12] Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration Theory, research and practice.** (6th ed.). New York : McGraw – Hill.
- [7] กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุญฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [8] นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [9][29] พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตวิทยาลัยของสถาบันราชภัฏ. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุญฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [10] Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996). **Educational administration: Theory, research and practice.** (5th ed.). New York : McGraw – Hill.
- [13][31][42] จุฑิตา คำภูแก้ว. (2553). โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคูธารานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [14] นิพนธ์ ลินพูน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความถนัดทางการเรียน ความรู้พื้นฐานเดิม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ พฤติกรรมการเรียนคณิตศาสตร์ และพฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- [15][35] Gilmer, B. V. H. (1967). **Industrial and organizational psychology.** New York: McGraw – Hill.
- [16] Blumberg & Greenfield. (1980). Research in educational administration in the United States and Canada : An overview and critique. **Educational Administration**, 8 (1), 207-45.
- [17][33][39][43] จำเริญร แก่มอำพร. (2557). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุญฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- [18] อัมพวัน ภัทรลิขิต. (2547). **วิสัยทัศน์และพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [19][28][30] สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- [20] โสภิติน ม่วงทอง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [21] จริญศรี พันปี. (2553). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต ภาคศึกษานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [22] พรเทพ ทศนสุวรรณ. (2553). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- [23][32][38][46] มนูญ เชื้อชาติ. (2554). **ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [24][27][36] สมจิตร อุดม. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้**. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [25][37][40] ราชันย์ บุญธิมา. (2542). **ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย**. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [26] บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). **การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น**. ปริญญาโทการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- [34] อารีรัตน์ หิรัญโณ. (2532). **แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา**. กรุงเทพฯ : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย
- [41] Anderson, L.W. (1994). **Attitudes, Measurement of in the international encyclopedia of education (2nd ed.)**. Oxford : Pergamon.
- [44] เพ็ญศรี ชินดาปัญญากุล. (2533). **วิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
- [45] รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปริญาการศึกษาคุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.

ประวัติผู้วิจัย

ข้อมูลส่วนตัว

นางชนัญญพัฒน์ ฤาชา

วัน เดือน ปีเกิด 5 ธันวาคม 2498

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 297/2 หมู่ 7 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
รหัสไปรษณีย์ 36000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2525	กศ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2529	ศษ.บ. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2531	ค.ม. (การสอนสังคมศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2557	ปรด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2522 - พ.ศ. 2540	ครู 2 โรงเรียนเมืองพญาแลวิทยา
พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2542	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนภูเขียว
พ.ศ. 2542 - พ.ศ. 2544	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
พ.ศ. 2544 - พ.ศ. 2545	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนสตรีชัยภูมิ
พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2546	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนตะเคียนวิทยาคม
พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2552	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนภูแล่นคาวิทยายน
พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเนินสง่าวิทยา
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนเนินสง่าวิทยา อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ