

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร

วราภรณ์ จารุเมธีชน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อวิทยานิพนธ์ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัย นางวรารณ จารุเมธีชน รหัสนักศึกษา 574270212

ปริญญา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานุสาสน์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และ (3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 โดยการเลือกแบบเจาะจง ในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 640 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ในการศึกษาาระดับปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลของสถานศึกษา และการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ในการจัดทำและการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสอบถาม แบบประเมิน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) และค่าดัชนีความสอดคล้อง SRMR, RMSEA, TLI, CFI

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 229.989 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 109 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 2.110 ค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.043 ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.050 ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 0.946 ค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.957 แสดงว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 3 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารและบรรยากาศของสถานศึกษา ผลการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ ระดับมากขึ้นไปทุกด้าน

คำสำคัญ โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยทางการบริหาร ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Dissertation Title: The Structural Equation Model of Administrative Factors Affecting the Effectiveness of Schools under the Secondary Educational Service Area Office in Kamphaeng Phet

Researcher: Mrs. Waraporn Jarumetheechon; **Student ID:** 574270212;

Degree: Doctor of Philosophy (Educational Administration);

Advisors: (1) Dr. Suwat Waranusat, Assist Professor; (2) Dr. Choocheep Phutthaprasert; Associate Professor; **Academic Year:** 2022

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study administrative factors affecting the schools' effectiveness; (2) to develop and verify the structural equation model of administrative factors affecting the schools' effectiveness; and (3) to offer policy and practical recommendations to develop the administrative factors affecting the schools' effectiveness of the Secondary Educational Service Area Office in Kamphaeng Phet.

The research was mixed-method research. The samples consisted of 96 using purposive selection to study administrative factors and the schools' effectiveness. For the sample of 640 people using stratified random sampling was used to study the level of administrative factors, the effectiveness of the schools, and to verify the structural equation model and 12 experts in the preparation and evaluation of policy and practical recommendations. The research instruments were content analysis forms, questionnaires, and assessment forms. The data were analyzed by using means ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Chi-square test (χ^2), relative Chi-square (χ^2/df), SRMR, RMSEA, TLI, and CFI.

The findings were as follows: (1) administrative factors affecting the effectiveness of schools under the Secondary Education Service Area Office in Kamphaeng Phet were at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest performance was management behavior, followed by leadership characteristics of school administrators and the schools' atmosphere which were at a high level in all aspects. (2) The structural equation model of the administrative factors affecting the schools' effectiveness revealed that the chi-square value was 229.989, the degree of freedom was 109, the relative chi-square value was 2.110, SRMR index was 0.043, RMSEA index was 0.050, TLI index was 0.946, and CFI index was 0.957. The results indicated that the model was consistent with the empirical data. (3) Regarding policy and practical recommendations for the development of administrative factors affecting the schools' effectiveness included the objectives of the policy, policy proposal, and practical recommendations in 3 areas, namely, leadership characteristics of school administrators, administrative behavior, and schools' atmosphere. The policy and practical recommendations were found to be appropriate, feasible, consistent, and useful at a higher level in all aspects.

Keywords: structural equation model, administrative Factors, schools' effectiveness

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์และเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์และแนะนำ แนวทางการพัฒนาวิทยานิพนธ์ กระตุ้นเตือน ให้สติ และติดตามการดำเนินงานของผู้วิจัยมาโดยตลอด ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ข้อเสนอแนะที่ทรงคุณค่าในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน ดร.ณัฐนันท์ พราหมณ์สังข์ และ ดร.สามารถ กมขุนทด ที่ให้ความกรุณาเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ เข้าร่วมกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ตลอดจนผู้บริหาร และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คณะผู้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์และ ให้ความร่วมมือในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อเอกฉันท คุณพ่อจำลอง คุณแม่สุพัตรา คุณแม่แจ้ว คุณน้านิตยา และ พี่น้องทุกคน ที่เป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณ คุณครูทัศนรงค์ จารุเมธีชน ที่เป็นกำลังใจและดูแลผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา เพื่อนนิสิตปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รุ่นที่ 1 ที่เป็น กำลังใจมาโดยตลอด และเจ้าหน้าที่สำนักงานโครงการดุขภูมิตัด มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการประสานงานเอกสารต่าง ๆ

ขอขอบใจ เด็กชายวรวิทย์ เด็กหญิงปิ่นทิพย์ และเด็กชายปณณทัต จารุเมธีชน ที่เป็น กำลังใจสำคัญที่สุด ที่ทำให้ผู้วิจัยมีพลังและความมุ่งมั่น ในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้เสร็จสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ด้วยความสำนึกในพระคุณอย่างสูงยิ่ง

วรารณ จารุเมธีชน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	18
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	63
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ.....	145
แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น.....	150
แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย.....	171
บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร....	185
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	190
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	206

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	210
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	213
ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	216
ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	223
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	226
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	228
ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	248
ตอนที่ 3 ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	268
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	308
สรุปผลการวิจัย.....	310
อภิปรายผลการวิจัย.....	316
ข้อเสนอแนะ.....	323

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	325
ภาคผนวก.....	341
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	342
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบข้อมูลคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	373
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	393
ภาคผนวก ง หนังสือราชการที่ใช้ในการประสานงาน.....	396
ภาคผนวก จ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	405
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	415

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 29
2	แสดงตัวแปรคุณลักษณะของนักเรียน..... 58
3	แสดงองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผล ของสถานศึกษา..... 62
4	แสดงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 67
5	แสดงการสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล..... 82
6	แสดงปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 140
7	แสดงค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์ การพิจารณาตัดสินใจ..... 168
8	แสดงดัชนีความสอดคล้องกับเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้อง ตรวจสอบความสอดคล้อง ของโมเดล..... 170
9	แสดงการสังเคราะห์มาตรฐานการประเมินหรือตรวจสอบ..... 184
10	แสดงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร..... 219
11	แสดงองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผล ของสถานศึกษา..... 229
12	แสดงองค์ประกอบปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัย ทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา..... 231
13	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 237
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร..... 238

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ด้านที่ 1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร..... 239
16	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ด้านที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร..... 242
17	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ด้านที่ 3 บรรยากาศของสถานศึกษา..... 244
18	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร..... 246
19	แสดงการสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล..... 248
20	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร..... 250
21	แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด คุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหาร..... 250
22	แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร..... 252
23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด พฤติกรรมการบริหาร..... 253
24	แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัด พฤติกรรมการบริหาร..... 254
25	แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด พฤติกรรมการบริหาร..... 255
26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด บรรยากาศของสถานศึกษา..... 256

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัด บรรยากาศของสถานศึกษา.....	257
28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด บรรยากาศของสถานศึกษา.....	258
29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	259
30 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัด ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	260
31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด ประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	261
32 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัดรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	262
33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดรูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	265
34 แสดงทิศทางและขนาดอิทธิพลของตัวแปรในการวิจัย.....	266
35 แสดงการเปรียบเทียบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ของการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร (ร่าง1 และ ร่างที่ 2) ประเด็นในการปรับแก้.....	276
36 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม.....	288
37 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา.....	290

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
38	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร..... 292
39	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิง นโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร..... 294
40	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา..... 296
41	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิง ปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร..... 299
42	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิง ปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร..... 301
43	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา..... 304

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	8
2 แสดงแนวการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด.....	35
3 แสดงการวิเคราะห์โครงสร้างมาตรฐานการศึกษา.....	51
4 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	52
5 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Alig-Mielcarek.....	71
6 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Marcoulides, Heck & Papanastasiou.....	72
7 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของภารดี อนันต์นาวิ.....	73
8 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของรุ่งทิพย์ พรหมศิริ.....	74
9 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของวาโร เฟ็งสวัสดิ์.....	75
10 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง.....	76
11 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโสภณ ม่วงทอง.....	77
12 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของพระมหาสมพร สุริโย.....	78
13 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของปาริชาติ ไนต์สุภา.....	80

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
14 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาของรุ่งชีวา สุขศรี.....	81
15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย (ตัวแปรแฝง) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา.....	83
16 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร.....	109
17 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของพฤติกรรมการบริหาร.....	130
18 แสดงบรรยากาศองค์การที่แบบตามทัศนะของ Hoy & Miskel.....	132
19 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของบรรยากาศของสถานศึกษา.....	139
20 แสดงโมเดลการวิเคราะห์ Path Analysis.....	151
21 แสดงโมเดลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายระหว่าง K กับ E.....	151
22 แสดงโมเดลสมการโครงสร้างที่สะท้อนให้เห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)	155
23 แสดงการวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป.....	157
24 แสดงการวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลแสดงทิศทางเดียวกันที่มีการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่มีความหมายออกจากโมเดล.....	158
25 แสดงโมเดลการวิจัย.....	159
26 แสดงกรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	207
27 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	209
28 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	212
29 แสดงร่างรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	249
30 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร....	251

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
31 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการบริหาร.....	254
32 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของบรรยากาศของสถานศึกษา.....	257
33 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	260
34 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง เชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร.....	263
35 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร.....	267
36 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร.....	311

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดกติกาการค้า การลงทุนและการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีที่มีอิทธิพลต่อกระแสการพัฒนา รวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบกลไกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างเท่าทันและรวดเร็ว เพื่อเป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีคุณภาพและปริมาณที่พอเพียง เพื่อรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจไทยในทศวรรษใหม่ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้วยกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและการสื่อสาร พบว่า การจัดการศึกษาของประเทศไทยยังประสบปัญหาอยู่มาก โดยเฉพาะคุณภาพการศึกษาทั้งด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาและโดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ การอ่านและการเขียนที่เป็นเครื่องมือของการศึกษาหาความรู้ยังต่ำกว่ามาตรฐาน และมีแนวโน้มต่ำลงเรื่อยๆ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 8)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อสิ้นสุดแผนการศึกษาแห่งชาติในปี 2559 ในเชิงคุณภาพ คือ คนไทยเป็นคนดี เก่ง มีความสุข มีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะทางวิชาการ มีคุณธรรม จริยธรรม ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสุข มีสุขภาพ ทั้งกายและใจที่สมบูรณ์ สามารถประกอบอาชีพและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นเป้าหมายและฐานหลักของการพัฒนาประเทศ และในเชิงปริมาณ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระหลัก เกินกว่าร้อยละ 50 สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (ปี พ.ศ. 2552-2561) ซึ่งคณะกรรมการนโยบาย

ปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ที่สำคัญเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ คือ 1) คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล 2) คนไทยใฝ่รู้ : สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 3) คนไทยใฝ่ดี : มีคุณธรรมพื้นฐาน มีจิตสำนึกและค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ มีวัฒนธรรมประชาธิปไตย 4) คนไทยคิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาได้ : มีทักษะในการคิด และปฏิบัติ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสาร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร, 2559, หน้า 167) ซึ่งผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป เช่น ด้านคุณภาพการศึกษา ผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ คุณภาพของกำลังแรงงานอายุ 15 ปีขึ้นไป ยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และผู้เรียนมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษามีสัดส่วนน้อยกว่าประเภทสามัญศึกษา ทำให้มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลาง ส่วนแรงงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษามีจำนวนเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และยังมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่ไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้มีผู้ว่างงานอยู่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนและกำลังแรงงานที่มีทักษะ และคุณลักษณะที่พร้อมเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่างๆ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อวางเป้าหมายการจัดการศึกษา ทั้งเพื่อการผลิตกำลังคนเข้าสู่ตลาดงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อยกระดับคุณภาพกำลังแรงงานให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 7-8)

ต่อเนื่องมาถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations)

โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ประกอบด้วย ทักษะและคุณลักษณะ 3Rs ได้แก่ การอ่านออก (Reading) การเขียนได้ (Writing) และการคิดเลขเป็น (Arithmetics) และ 8Cs ได้แก่ ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ (Cross-Cultural Understanding) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, Teamwork and Leadership) ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ (Communications, Information and Media Literacy) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) และความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Compassion) ขณะที่มีเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ประกอบด้วย

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) 2) ผู้เรียนทุกคนทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality) ซึ่งมีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น นักเรียนมีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดังชั้นพื้นฐาน (O-NET) แต่ละวิชาผ่านเกณฑ์คะแนนร้อยละ 50 ขึ้นไปเพิ่มขึ้น และคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ของนักเรียนอายุ 15 ปีสูงขึ้น เป็นต้น 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 9-10) ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (General Achievement Test หรือ GAT) และความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test หรือ SAT) ปีการศึกษา 2558 พบว่า ในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร สอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพอยู่ในระดับปรับปรุงถึงพอใช้ มากกว่าร้อยละ 50 และรายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปี ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในวิชาพื้นฐาน ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, 2559, หน้า 39-40) และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์

ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 10-17)

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สู่การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย สาระของแผนการศึกษาแห่งชาติที่มีความชัดเจน ครบถ้วน และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายและทุกระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาแผนการศึกษาแห่งชาติของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์แก่ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชน เพื่อสร้างความตระหนักในความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติและการนำแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของชาติ ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนได้ตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมเข้าร่วมในการผลักดันแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ การสร้างความเข้าใจกับหน่วยงานองค์กร และภาคี ทุกภาคส่วน ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ 2) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติราชการระยะ 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมจัดทำและติดตามประเมินผลแผนดังกล่าว 3) การปรับปรุงกฎ ระเบียบ และกฎหมายต่างๆ ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาในระดับต่างๆ และ 4) การสร้างช่องทางให้ประชาสังคมมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งระดับนโยบายและระดับพื้นที่

ในส่วนของการดำเนินการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้เสนอรายละเอียดการดำเนินการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยได้ระบุบทบาทของหน่วยงานในระดับต่างๆ อาทิ หน่วยงานส่วนกลางซึ่งประกอบด้วย กระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เป็นต้น ส่วนระดับภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา เป็นต้น รวมทั้งระดับสถานศึกษาและระดับห้องเรียน โดยได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้ง 6 ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในแต่ละระดับอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้อง รองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษา เป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 17-18)

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย สถานศึกษา ถือว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นหน่วยงานที่รับนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ และบุคคลที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน สถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขององค์กรเป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร หากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม องค์กรนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จันทนา แสนสุข, 2557, หน้า 34-36) ดังนั้นผู้นำองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมิตีในการบริหารงานที่หลากหลาย ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมกรบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิเช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความสำคัญพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำก็จะทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 82) ถ้าได้ผู้บริหารผู้นั้นเป็นผู้นำที่ดี สถานศึกษานั้นก็จะประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า เพราะการทำให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้าขึ้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และความ เอาใจใส่ของผู้นำ ดังนั้นการจะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายดังที่กล่าวมาจะต้องอาศัยผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำที่มีวิธีการที่ทันสมัย ทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารจัดการต้องเปลี่ยนไป สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารจึงต้องอาศัย

ภาวะผู้นำและมีสมรรถนะที่ดีเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ ในขณะที่ “ประสิทธิผลของสถานศึกษา” คือสิ่งที่จะบอกระดับความสำเร็จ หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน และครู ดังที่ มอตต์ (Mott, 1972, cited by Hoy & Miskel, 2008, pp. 305-306) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถพิจารณาจากผลการดำเนินการหรือผลผลิต 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น (Produce Student Achievement) 2) ความสามารถในการพัฒนาให้มีเจตคติทางบวก (Generate More Positive Student Attitudes) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adapt Better to Environmental Constraints) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Deal More Potently with Internal Problems) ขณะที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 288) กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าสามารถพิจารณาจาก 1) การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและแม้ว่าหลายฝ่ายจะให้ความสนใจมากขึ้นแต่งานวิจัยที่มุ่งตอบปัญหาดังกล่าวยังมีไม่มากนัก ซึ่งจะเห็นได้จากข้อค้นพบจากงานวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2549, หน้า 128-131) ที่ได้วิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา โดยจัดกลุ่ม และประเภทของงานวิจัยเพื่อให้ได้สาระที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา และผู้ที่ต้องการแนวทางการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ และ Dissertation Abstracts International จำนวน 1,719 เรื่อง ได้ข้อค้นพบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับการทดสอบและ การใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและเทคนิคการบริหารการศึกษาในงานวิจัยประเภทวิทยานิพนธ์ มีไม่มากทำให้ขาดความครอบคลุมและความลึกของเนื้อหาสาระที่ศึกษา จึงควรให้ความสำคัญและความสนใจต่อการวิจัยในกลุ่มสาระนี้ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่มีผลต่อการดำเนินงานทางการศึกษาหรือการบริหารการศึกษา 2) การสังเคราะห์ตัวแปรในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในบริบทไทย และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตัวแบบต่างๆ

ของตัวแปรหรือปัจจัยในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีหรือเทคนิคทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนา
ตัวแบบ/แนวทางการประยุกต์ใช้ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบความสัมพันธ์
โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากเป็น
การศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีไปสู่การสร้างโมเดลที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ซึ่งผู้วิจัยสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีที่ได้จากการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Model Goodness of fit test)
การดำเนินการวิจัยลักษณะนี้ เรียกว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)
ซึ่งมีความเหมาะสมกับการวิจัยยุคสังคมความรู้ (Knowledge Society) ซึ่งเป็นยุคที่มีความสับสน
(Chaotic) มีความซับซ้อน (Complex) อีกทั้งยังไม่พบว่ามีการศึกษาแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จึงเป็นสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและ
วางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น

คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีอะไรบ้าง และมีระดับการปฏิบัติอย่างไร
2. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ควรลักษณะ
อย่างไร
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

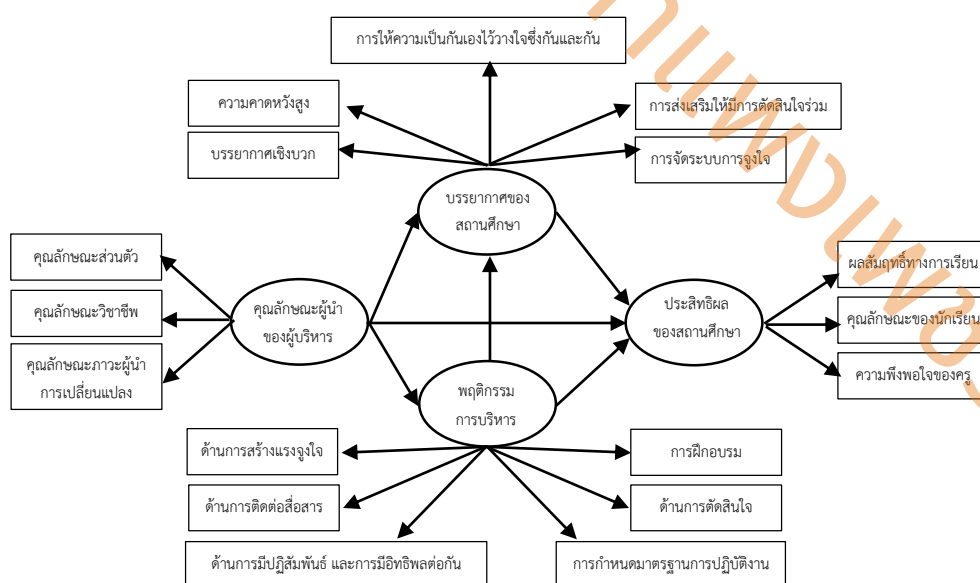
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพล
3. บรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสาร (Cameron, 1978; Gretchen, Corbelt & Firestone, 1988; Caldwell & Spinks, 1990; Sammons, Hillman & Mortimore, 1995; Hoy & Miskel, 2008; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; ประยงค์ ชูรักษ์, 2548; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2549; นริศ สวัสดิ์, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; พัฒนะ สีหาม, 2553; ปาริชาติ โนนตสุภา, 2555; กานดา สุขทุม, 2556; รุ่งชีวา สุขศรี, 2556; บุญเหลือ ทาไธสง, 2557) ร่วมกับการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก สามารถวิเคราะห์พัฒนาการของมาตรฐานการศึกษา จึงกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู

2. ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสาร (Alig-Mielcarek, 2003; Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; ประยงค์ ชูรักษ์, 2548; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2549; นริศ สวัสดิ์, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; โสภณ ม่วงทอง, 2553; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; พัฒนะ สีหาม, 2553; อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2555; ปาริชาติ โนนตสุภา, 2555; กานดา สุขทุม, 2556; รุ่งชีวา สุขศรี, 2556; บุญเหลือ ทาไธสง, 2557) จึงกำหนดกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมการบริหาร และ 3) บรรยากาศของสถานศึกษา

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,528 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน และครู จำนวน 1,439 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู จำนวน 32 คน รวมจำนวน 96 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของ สถานศึกษา

1.2 ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู

2. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมการบริหาร และ 3) บรรยากาศของสถานศึกษา

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,439 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 460 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยทางการบริหาร และประสิทธิผลของ สถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.1 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ปัจจัยทางการบริหาร
3. เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษา โดยวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ระหว่างตัวแปร บรรยายภาพของสถานศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อ
นำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล จากแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่าน
การตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Alig-Mielcarek, 2003; Marcoulides, Heck &
Papanastasiou, 2005; ภารดี อนันต์นาวิ, 2545; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2549;
สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; โสภณ ม่วงทอง, 2553; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; ปาริชาติ ไนต์สุภา,
2555; รุ่งชีวา สุขศรี, 2556)

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นตอนที่ 1
2. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร และเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
ขอบเขตด้านเนื้อหา

รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
ได้กำหนดองค์ประกอบดังนี้ 1) ประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) บรรยายภาพของสถานศึกษา
3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) พฤติกรรมการบริหาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,439 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 460 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified
Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

**ขั้นตอนที่ 3 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร**

3.1 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ซึ่งมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อ
หนึ่งดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือสูงกว่า
2. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทย
ฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือสูงกว่า
3. เป็นนักวิชาการที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา
4. ครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.2 ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ซึ่งมีคุณสมบัติอย่างน้อยข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือสูงกว่า
2. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญหรือสูงกว่า
3. เป็นนักวิชาการที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา
4. ครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดนิยามศัพท์ที่สำคัญ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน และครู ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของสถานศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2559

1.2 คุณลักษณะของนักเรียน หมายถึง ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร ประกอบด้วย 1) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2) มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 3) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 4) ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 6) มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนร่วม 7) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย และ 8) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

1.3 ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคมในงานที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กร อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย บุคลิกภาพ สติปัญญา สังคม คุณธรรม และเชาว์อารมณ์ 2) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ประกอบด้วย วิชาการ และความสามารถในการบริหารงาน และ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะส่วนตัว หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านคุณธรรม และด้านเชาว์อารมณ์ ดังนี้

2.1.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ

2.1.2 ด้านสติปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย

2.1.3 ด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ และมีการให้บริการแก่สังคม

2.1.4 ด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ และมีเจตคติที่ดี

2.1.5 ด้านเชี่ยวชาญ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น และไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

2.2 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการและด้านความสามารถในการบริหาร

2.2.1 ด้านวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนในระดับมัธยมศึกษา

2.2.2 ด้านการความสามารถในการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จัดกลุ่มงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ มอบหมายอำนาจ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.3. คุณลักษณะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก หรือแสดงพฤติกรรมของผู้นำตามคุณลักษณะ 4 ด้าน

2.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน ศรัทธา และเกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.3.2 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.3.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ในการที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

2.3.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อมั่น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานได้

3. พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษา มีประสิทธิผล ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้าง แรงจูงใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 4) การตัดสินใจ และ 5) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 6) การพัฒนาบุคลากร โดยสามารถให้ความหมายของ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

3.1 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานมี เจตคติที่ดี สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน

3.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่าง ทัวถึงทั้งโรงเรียน

3.3 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียนร่วม

3.4 การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหาในการ บริหาร จัดการเรียนร่วม

3.5 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มี ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากร รับรู้และปฏิบัติงานในการเรียนร่วมของโรงเรียน

3.6 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน ของงาน

5. บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้ โดยผู้ปฏิบัติงาน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังสูง บรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการจูงใจ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

5.1 ความคาดหวังสูง หมายถึง บรรยากาศที่มุ่งเน้นผลสำเร็จที่เป้าหมายของงานซึ่ง ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย การมุ่งเน้นความสำเร็จของ

งานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

5.2 บรรยากาศเชิงบวก หมายถึง สภาพแวดล้อมแบบเปิดที่สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ตลอดจนการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ

5.3 การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บรรยากาศของความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

5.4 การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม หมายถึง บรรยากาศของความร่วมมือการของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน และการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน

5.5 การจัดระบบการจูงใจ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู การส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

6. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง แบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรแฝงภายนอก กับตัวแปรแฝงภายใน ที่ส่งผลต่อตัวแปรผลที่เป็นตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งได้แก่ องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

5. ตัวแปรแฝง หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ หรือปรากฏการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

6. ตัวแปรแฝงสังเกตได้ หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

7. ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ หรือปรากฏการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลหรือหัวลูกศร ในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้

8. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ หรือปรากฏการณ์ของสิ่งต่างๆ ของตัวแปรสมการโครงสร้างทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปร

อื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน

9. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 41 โดยในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาโรงเรียนมัธยมในจังหวัดกำแพงเพชร

10. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ ผู้ปฏิบัติราชการแทน ซึ่งทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

11. ครู หมายถึง ผู้ซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. สำหรับผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำองค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณา ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายตามองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยความร่วมมือกับระดับสถานศึกษา

1.2 กำหนดนโยบายการพัฒนาตามองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระบบปฏิบัติการดำเนินการได้ครบถ้วน ถูกต้อง

1.3 กำหนดนโยบายการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้งานวิจัยเป็นฐานในการสรุปและรายงาน

2. สำหรับสถานศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ดังนี้

2.1 ช่วยส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถนำข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ ไปประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาสถานศึกษา

3. สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ดังนี้

3.1 นำกรอบองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อการวางแผน ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 สามารถนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.1 นิยามประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.4 นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2 เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.4 ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ
 - 3.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 3.2 ประเภทของรูปแบบ
 - 3.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี
 - 3.4 การพัฒนารูปแบบ
4. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
 - 4.1 ความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 4.2 ความหมายของความสัมพันธ์โครงสร้าง
 - 4.3 ลักษณะพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง
 - 4.4 โมเดลสมการโครงสร้างและสถิติวิเคราะห์ SEM
 - 4.5 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง

5. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

5.1 ความหมายนโยบาย

5.2 ความสำคัญของนโยบาย

5.3 ระดับของนโยบาย

5.4 ประเภทของนโยบาย

5.5 องค์ประกอบของนโยบาย

5.6 การประเมินนโยบาย

6. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด

กำแพงเพชร

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิยามประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 667) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จากความมั่นใจ หรือจากความต้องการ ความพร้อม ความไว้วางใจที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองสิ่งเกิดขึ้นโดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง ขณะที่นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่างๆ กันขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขาจึงแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ดังที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 373) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2548, หน้า 204) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรดำเนินงานใดๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ จากการให้ความหมายประสิทธิผล องค์กรตามทัศนะของนักพัฒนาองค์กรนักวิชาการสาขาต่างๆ รวมทั้งนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น นั้น สามารถให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพองค์กรได้ว่า การที่องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ โดยขึ้นอยู่กับประเภทลักษณะขององค์กรและ

องค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคำว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในหน่วยสังคม หรือการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะทาง กล่าวคือ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 32-33) กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรเป็นระบบเปิด และเป็นรูปแบบระบบสังคม (The Social-Systems Model) ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สถานศึกษามีลักษณะประกอบด้วยส่วนต่างๆ มีกลุ่มประชากรที่ชัดเจนมีสภาพแวดล้อมที่แยกออกมาอย่างชัดเจน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมที่ซับซ้อน และมีวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่นเดียวกับรูปแบบองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Organization)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาคำว่า “ประสิทธิผลของสถานศึกษา” ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้หลายท่าน เช่น มอตต์ (Mott, 1972, cited by Hoy & Miskel, 2008, pp. 305-306) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากผลการดำเนินการหรือผลผลิต 4 ประการ กล่าวคือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้น (Produce Student Achievement) 2) ความสามารถในการพัฒนาให้มีเจตคติทางบวก (Generate More Positive Student Attitudes) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน (Adapt Better to Environmental Constraints) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (Deal More Potently with Internal Problems) สอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1991, p. 76) ที่อธิบายถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาว่ามีความหมาย 2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิต ที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะ หรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่นเดียวกับ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 288) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก 1) การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 24) ที่ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาว่าหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ โดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 30) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนสูงขึ้น สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และบุคลากรมีความพึงพอใจ สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 8) ได้ให้นิยามของประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่าหมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ / เป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้เมื่อกล่าวถึง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) แล้วมักจะมีการกล่าวถึง คำว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) ควบคู่กันไปด้วยเสมอ ดังนั้นเพื่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้นจึงได้ผู้เปรียบเทียบให้เห็นความสัมพันธ์ของทั้งสองคำนี้ โดย สถาพร ปิ่นเจริญ (2547, หน้า 57-58) กล่าวว่า ในความเป็นจริงแล้ว “ประสิทธิภาพ” และ “ประสิทธิผล” สองคำนี้มีความแตกต่างกันทั้งในแง่ความหมาย และในแง่ของการนำไปใช้ ในขณะเดียวกันก็อาจไม่แตกต่างกันมากนักหากมองในเชิงการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งสองคำต่างก็มุ่งไปสู่ความสำเร็จทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน เป็นการสร้างความอยู่รอดให้กับองค์กร ดังนั้นแม้สองคำนี้จะแตกต่างกันแต่ก็จำเป็นต้องอยู่ควบคู่กัน เพื่อให้เกิดการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นสำคัญ คำว่าประสิทธิภาพมุ่งเน้นชี้วัดผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงเท่านั้น แต่งานบางอย่างไม่สามารถวัดประสิทธิภาพได้โดยตรงส่วน ประสิทธิผล หมายถึงการกระทำใดๆ ที่ได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวมีอยู่มากมาย เช่น การมีประสิทธิภาพ การมีกำไร การที่พนักงานทำงานตรงเวลา ฯลฯ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผล สเตียร์ (Steers, 1977, p. 55) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า แม้ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพจะมีความสัมพันธ์กันอย่างมากแต่ประสิทธิภาพเป็นเพียงส่วนประกอบที่จำเป็นของประสิทธิผลเท่านั้น ยังมีใช้เป็นส่วนประกอบที่เพียงพอสำหรับความมีประสิทธิผล เพราะยังคงมีตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสำคัญ เช่นทรัพยากรที่มีความจำเป็นต้องใช้เป็นต้น ในเรื่องนี้

แนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากการเสนอมุมมองและการให้นิยามเกี่ยวกับประสิทธิผลของนักวิชาการที่หลากหลาย ผู้วิจัยนำนิยามของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศมาสรุปรวมและจัดประเภทนิยามได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย มุ่งเน้นที่ความสัมฤทธิ์ หรือความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร และ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ หลายมิติของการบริหารอันจะมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับกิปสัน และคนอื่นๆ (Gibson, et al, 1991, pp. 29-33) อธิบายตรงกันถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้นๆ มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมี 3 โมเดลสำคัญ คือ 1) โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal Model of Organization

Effectiveness) ขององค์กรที่มีประสิทธิผล แบ่งวัตถุประสงค์เป็น 2 อย่าง คือ (1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official Goals) (2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) 2) โมเดลระบบทรัพยากร (System-Resource Model of Organization Effectiveness) คือ การมีประสิทธิผลขององค์กรอยู่ที่ความสามารถ ที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบ เป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์กรที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายใน และภายนอกองค์กรพิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์กรนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การทำงานขององค์กรไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกองค์กรก็ได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น และ 3) โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System-Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์กรในระบบเปิด มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) มิติเวลา (2) มิติองค์ประกอบพหุ เป็นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) และ (3) มิติเกณฑ์ ที่หลากหลาย โดยยึดหลักการ คือ ไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุด จึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบ โมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดลและทุกมิติ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้ โดยจะต้องมีการปรับ และประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมต่อไป โดยมีสิ่งชี้วัดคือ 1) ปัจจัยนำเข้าได้แก่ ทรัพยากรและเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมของนักเรียน ความสามารถของครูเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การเมือง และระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษา 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอ และวิสัยทัศน์ บรรยากาศของสุขภาพ ระดับแรงจูงใจ บรรยากาศในโรงเรียน และห้องเรียน คุณภาพของหลักสูตร คุณภาพการสอน เวลาที่ใช้เรียน และคุณภาพของผู้นำ และ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ของนักเรียน อัตราการขาดงานของครู อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพการปฏิบัติงาน (Hoy & Miskel, 2008, pp. 289-300)

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ การบรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด และมีการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่า ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) โดยมีความหมายครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับนักเรียน และครู

องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

การอธิบายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา (School Effectiveness) หรือสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (Effective School) นั้น เห็นได้ว่าการใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ (Successful School) สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จสูง (High-Performance School) สถานศึกษาคุณภาพ (Quality School)

สถานศึกษาสมบูรณ์แบบ/สถานศึกษาในฝัน (Lab School) หรือสถานศึกษาดี (Good School / Smart School) เป็นต้น ถ้าหากพิจารณาเกี่ยวกับคำศัพท์สำคัญ (Keys Terms) ต่างๆ ดังกล่าว จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งแสดงถึงสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีการปรับปรุงพัฒนา (Improvement School) จนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้านเป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Satisfaction) (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 14) ซึ่งนักวิชาการ และนักการศึกษาได้พยายามให้นิยาม และอธิบาย ลักษณะของคำเหล่านี้ไว้อย่างหลากหลายเช่นกัน ดังนั้น ในการกำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลสำคัญ 5 แหล่ง คือ

- 1) หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
- 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
- 3) มาตรฐานการศึกษาของชาติ
- 4) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ
- 5) มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อนำไปสู่การกำหนดตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ตามลำดับดังนี้

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ในการวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก็เพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ในหัวข้อนี้ผู้วิจัยจะศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักการศึกษาและนักวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อสังเคราะห์ องค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

คาเมอร์อน (Cameron, 1978, pp. 604-632) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน 2) การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน 3) การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน 5) ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร 6) การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู 7) ระบบการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด 8) ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และ 9) สภาพขององค์กร

เกรทเชน คอเบลท์ และไฟร์สโตน (Gretchen, Corbelt & Firestone, 1988, pp. 133-141) ได้กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของครู 2) จำนวนผู้เข้าเรียน 3) จำนวนผู้ที่ลาออก และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

คาลด์เวลล์ และ สปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990, p. 102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 1) อัตราการออกกลางคันของนักเรียนต่ำ 2) คะแนนทดสอบแสดงถึงความสำเร็จในระดับสูง และ 3) ความสำเร็จในการศึกษาต่อหรือหางานทำของนักเรียนอยู่ในระดับสูง

แซมมอนส์ ฮิลล์แมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995, p. 110) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 3) สภาพแวดล้อมที่ในการเรียนรู้ 4) การรวมพลังในการเรียนการสอน 5) การสอนที่มีความหมาย 6) ความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรง 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน 10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ 11) องค์การแห่งการเรียนรู้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 287-289) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความสำเร็จของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Achievement) 2) ความพึงพอใจในงานของครู (Job Satisfaction) และ 3) การรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Overall Perceptions of School Effectiveness) และได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่าโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิดซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของกระบวนการภายใน 5 ประการ ได้แก่ การเรียนและการสอน โครงสร้างบุคคล วัฒนธรรมและบรรยากาศ ตลอดจนนโยบายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กัน และถูกกำหนดโดยอำนาจของสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนผลผลิตของโรงเรียนนั้นจะประกอบด้วยผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพซึ่งสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้

ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 10-12) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงานของครู และ 2) ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 5-6) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การพัฒนาทัศนคตินักเรียนทางบวก 3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 17) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การยืดหยุ่นปรับตัว 2) การจัดการทรัพยากร 3) ความพึงพอใจในงานของครู และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 62-63) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มุ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

นริศ สวัสดิ์ (2550, หน้า 7-9) ได้ศึกษาวิเคราะห์หุ้พระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มุ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม และจริยธรรม 3) สุขภาพ พลานามัย และสุนิย์ที่ดี 4) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ 5) ความภูมิใจในความเป็นไทย 6) การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 7) การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ต่อท้องถิ่น และต่อสังคม 8) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และอยู่รวมในสังคมอย่างมีความสุข 9) ทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 10) สุนทรีย์ภาพทางศิลปะ ดนตรี และกีฬา 11) ทักษะและความสามารถในการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ 12) การรักการทำงานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 7) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 14-17) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงานของครู 2) ความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ 4) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

พัฒนะ สีหามู (2553, หน้า 12-13) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

ปาริชาติ โนนตุสฎา (2555, หน้า 175-180) ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 4) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

กานดา สุขทุม (2556, หน้า 124-127) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ. ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้

1) คุณภาพด้านผู้เรียน 2) คุณภาพด้านครู และ 3) คุณภาพด้านผู้บริหาร

รุ่งชีวา สุขศรี (2556, หน้า 203) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความสามารถในการส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ร่วม 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 5) ความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 6-7) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ 1) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 2) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า มีทั้งการอธิบายอย่างเป็นระบบและไม่เป็นระบบ แต่แนวโน้มของการอธิบายจะเป็นไปตามทฤษฎีเชิงระบบมากขึ้น โดยจะมองไปทั้งส่วนที่เป็นสภาวะแวดล้อม ปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต และการมองแบบองค์รวม (Holistic) ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	Cameron (1978)	Gretchen, Corbelt & Firestone (1988)	Caldwell & Spinks (1990)	Sammons; Hillman & Mortimore (1995)	Hoy & Miskel (2008)	ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษา (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมพันธ์ กางเพ็ง (2551)	พระมหาสมพร สุธิโย (2553)	พัฒนาะ สีทานู (2553)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุศรี (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	รวม
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	14
2. ความพึงพอใจในงานของครู/บุคลากร	✓	✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		11
3. คุณลักษณะของผู้เรียน	✓			✓		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓			9
4. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						✓						✓	✓			✓	✓	5
5. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						✓			✓			✓				✓	✓	5
6. ระบบปฏิสัมพันธ์กับชุมชน	✓			✓												✓		3
7. สภาพองค์กร	✓			✓					✓									3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา																	รวม	ความ
	Cameron (1978)	Gretchen, Corbelt & Firestone (1988)	Caldwell & Spinks (1990)	Sammons, Hillman & Mortimore (1995)	Hoy & Miskel (2008)	ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษ์ (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วโร เฟื่องสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พระมหาสมพร สุริโย (2553)	พัฒนา สีหาม (2553)	ปาริชาติ โนนตสุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุขศิริ (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)		
8. องค์กรแห่งการ เรียนรู้				✓							✓			✓				3	
9. จำนวนผู้ลาออก		✓	✓															2	
10. การพัฒนาทัศนคตินักเรียนทางบวก						✓											✓	2	
11. ความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียน	✓																	1	
12. ทักษะทางอาชีพ ของผู้เรียน	✓																	1	
13. การพัฒนาวิชาชีพของครู	✓																	1	
14. ความสามารถในการจัดการทรัพยากร	✓																	1	

31

ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา																			
	Cameron (1978)	Gretchen, Corbelt & Firestone (1988)	Caldwell & Spinks (1990)	Sammons, Hillman & Mortimore (1995)	Hoy & Miskel (2008)	ภารดี อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษา (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พระมหาสมพร สุริโย (2553)	พัฒนา สีหามู (2553)	ปาริชาติ โนนตุสุภ (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุขศิริ (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	รวม	ความ
21. การติดตามความก้าวหน้า				✓														1	
22. การรับรู้ประสิทธิผล					✓													1	
23. การยืดหยุ่นปรับตัว								✓										1	
24. การจัดทรัพยากร								✓										1	
25. ความสามารถในการผลิต									✓									1	
26. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก									✓									1	
27. ความสามารถในการปรับตัว									✓									1	

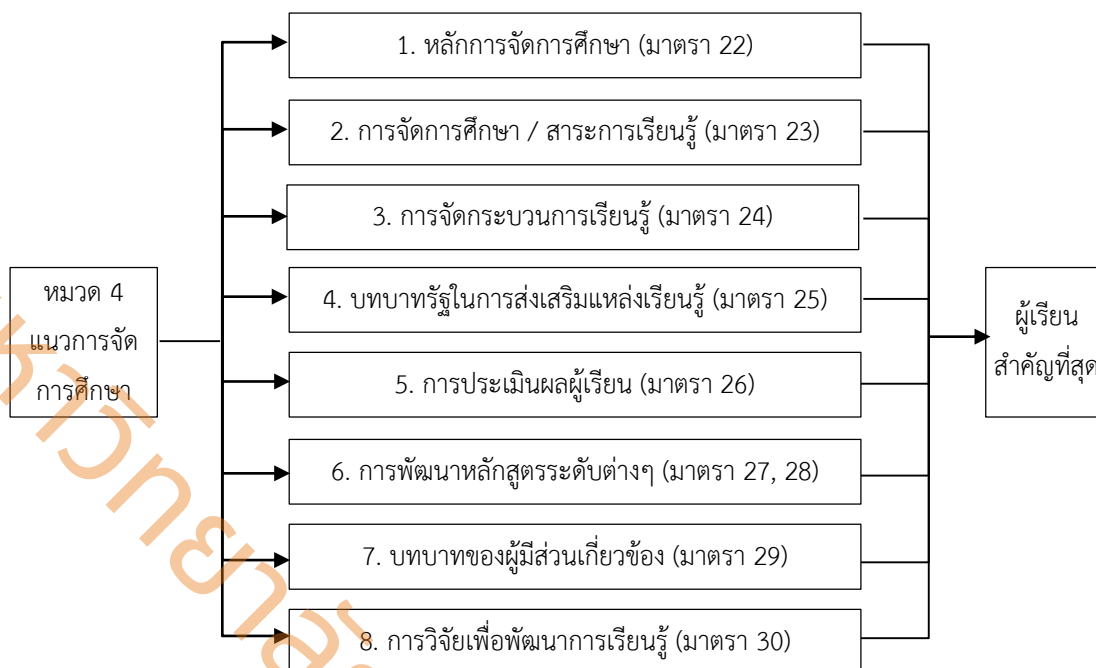
ตารางที่ 1 (ต่อ)

องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา	Cameron (1978)	Gretchen, Corbelt & Firestone (1988)	Caldwell & Spinks (1990)	Sammons; Hillman & Mortimore (1995)	Hoy & Miskel (2008)	ภารตี อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษ์ (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วโร เฟื่องสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	พระมหาสมพร สุธิโย (2553)	พัฒนาะ สีหามู (2553)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุทธิ (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	รวม
									✓									1
									✓									1
																✓		1

จากตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง จากนักวิชาการต่างประเทศและไทย 17 เรื่อง พบว่า มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สอดคล้องกัน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจของครู และ 3) คุณลักษณะของผู้เรียน โดยมีอัตราส่วนความถี่ต่อแหล่งข้อมูล ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งใช้ความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยมีผลบังคับใช้ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ถึง วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562 มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวด ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ จะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ถือว่าเป็นหัวใจของ การปฏิรูปการศึกษา โดยสาระของหมวดนี้ครอบคลุม หลักการ สาระ และกระบวนการจัดการศึกษาที่เปิดกว้างให้แนวทาง การมีส่วนร่วมสรรค์สร้าง วิสัยทัศน์ใหม่ทางการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน สาระเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ “ผู้เรียน สำคัญที่สุด” โดยนิยามของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดนั้น คือ มุ่งประโยชน์สูงสุด แก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำวิธีการเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตจริงได้ และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้สอนจะต้องสนใจและให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมอง (Head) จิตใจ (Heart) มือ (Hand) และสุขภาพองค์รวม (Health) ความหลากหลายของสติปัญญา การจัดกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 75) ซึ่งสาระสำคัญในมาตรา 22 ถึงมาตรา 30 ดังกล่าวมี 8 เรื่อง ใหญ่ๆ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงแนวทางการจัดการศึกษาที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

ที่มา : (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 7-9)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ดังกล่าว จะเห็นว่าได้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจน โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์เป็นทั้ง “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ไว้ดังนี้

1. ลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

1.1 คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

1.2 คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการเรียนวิทยาศาสตร์ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

1.3 คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

2. ลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ กระบวนการทางปัญญาที่พัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข บูรณาการเนื้อหาสาระตามความเหมาะสมของระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม สาระการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน ทันสมัย เน้นกระบวนการคิด และการปฏิบัติจริง ได้เรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างไกล เป็นกระบวนการที่มีทางเลือกและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจ เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พบว่า มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณธรรมจริยธรรม

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้ง เจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ จึงจัดมุ่งหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ระดับการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไว้ ซึ่งถือเป็น มาตรฐานการเรียนรู้ และแนวทางจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5-32)

1. จุดมุ่งหมาย

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขมีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.2 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
- 1.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
- 1.4 มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 1.5 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสำนึกที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2. มาตรฐานการเรียนรู้

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมอง และพหุปัญญาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และ ภาษาต่างประเทศ โดยในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้ ปฏิบัติได้ มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนั้นมาตรฐานการเรียนรู้ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้ง เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบเพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้กำหนดเพียงใด

3. สารการเรียนรู้

สารการเรียนรู้ ประกอบด้วย องค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 8 กลุ่มสารการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 ภาษาไทย : ความรู้ ทักษะและวัฒนธรรมการใช้ภาษาเพื่อ การสื่อสาร ความชื่นชมการเห็นคุณค่าภูมิปัญญา ไทย และภูมิใจในภาษาประจำชาติ

3.2 คณิตศาสตร์ : การนำความรู้ ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ ไปใช้ในการแก้ปัญหา การดำเนินชีวิตและศึกษาต่อ การมีเหตุผล มีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ พัฒนาการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์

3.3 วิทยาศาสตร์ : การนำความรู้ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และจิตวิทยาศาสตร์

3.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม : การอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและสังคมโลกอย่างสันติสุข การเป็นพลเมืองดีศรัทธาในหลักธรรมของศาสนาการเห็นคุณค่าของทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ความรักชาติ และภูมิใจในความเป็นไทย

3.5 สุขศึกษาและพลศึกษา : ความรู้ทักษะและเจตคติในการสร้างเสริม สุขภาพพลานามัยของตนเองและผู้อื่น การป้องกันและปฏิบัติต่อสิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอย่างถูกวิธี และทักษะในการดำเนินชีวิต

3.6 ศิลปะ : ความรู้และทักษะในการคิดริเริ่ม จินตนาการสร้างสรรค์งาน ศิลปะสุนทรีย์ภาพและการเห็นคุณค่าทางศิลปะ

3.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี : ความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน การจัดการการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการใช้เทคโนโลยี

3.8 ภาษาต่างประเทศ : ความรู้ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมการใช้ ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้และการประกอบอาชีพ

4. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้ผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 กิจกรรมแนะแนว : เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักตนเอง รู้รักษ์สิ่งแวดล้อม สามารถคิดตัดสินใจ คิดแก้ปัญหา กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียน และอาชีพ สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ครูรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็น กิจกรรมที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

4.2 กิจกรรมนักเรียน : เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาความมีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบการทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจที่เหมาะสม ความมีเหตุผล การช่วยเหลือแบ่งปันกันเอื้ออาทร และสมานฉันท์ โดยจัดให้สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนให้ได้ปฏิบัติด้วยตนเองในทุกชั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและปรับปรุงการทำงาน เน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้เรียน บริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

4.2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และ นักศึกษาวิชาทหาร

4.2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

4.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นตามความสนใจในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อ แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ความดีงาม ความเสียสละต่อสังคมมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนา ต่างๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

5. ระดับการศึกษา

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดระดับการศึกษาเป็น 3 ระดับ ดังนี้

5.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็น ช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะ การคิดพื้นฐานการติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และ วัฒนธรรม โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

5.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) เป็นช่วงสุดท้ายของ การศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง ส่งเสริมการ พัฒนาบุคลิกภาพส่วนตัว มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะ ในการดำเนินชีวิต มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม และมีความภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนใช้เป็น พื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ

5.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับนี้ เน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ มุ่งพัฒนาตนและประเทศตามบทบาทของตน สามารถเป็นผู้นำและผู้ให้บริการชุมชนในด้านต่างๆ

6. การจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามเป้าหมายหลักสูตร ผู้สอนพยายามคัดสรรกระบวนการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ โดยช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ผ่านสาระที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งปลูกฝังเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย

6.1 หลักการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้ และคุณธรรม

6.2 กระบวนการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เป็นเครื่องมือที่จะนำพาตนเองไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน อาทิ กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิดกระบวนการทางสังคม กระบวนการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ ลงมือทำจริง กระบวนการจัดการ กระบวนการวิจัย กระบวนการเรียนรู้การเรียนรู้ของตนเอง กระบวนการพัฒนาลักษณะนิสัยกระบวนการเหล่านี้เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับการฝึกฝน พัฒนาเพราะจะสามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร ดังนั้น ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถเลือกใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 การออกแบบการจัดการเรียนรู้

ผู้สอนต้องศึกษาหลักสูตรสถานศึกษาให้เข้าใจถึงมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน แล้วจึงพิจารณาออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอน สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

6.4 บทบาทของผู้สอนและผู้เรียน

การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ทั้งผู้สอนและผู้เรียนควรมีบทบาท ดังนี้

6.4.1 บทบาทของผู้สอน

6.4.1.1 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน

6.4.1.2 กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านความรู้ และทักษะกระบวนการ ที่เป็นความคิดรวบยอด หลักการ และความสัมพันธ์ รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.4.1.3 ออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย

6.4.1.4 จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

6.4.1.5 จัดเตรียมและเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม นำภูมิปัญญาท้องถิ่นเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6.4.1.6 ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและระดับพัฒนาการของผู้เรียน

6.4.1.7 วิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

6.4.2 บทบาทของผู้เรียน

6.4.2.1 กำหนดเป้าหมาย วางแผน และรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเอง

6.4.2.2 เสาะแสวงหาความรู้ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อความรู้ตั้งคำถาม คิดหาคำตอบหรือหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ

6.4.2.3 ลงมือปฏิบัติจริง สรุปลสิ่งที่ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ

6.4.2.4 มีปฏิสัมพันธ์ ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มและครู

6.4.2.5 ประเมินและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองอย่าง

ต่อเนื่อง

7. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนต้องอยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการคือการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาและประเมินตามตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลและสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

7.1 การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการวัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ในการจัดการเรียนการสอนใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงงาน การประเมินชิ้นงาน/ภาระงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่มีผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

7.2 การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ว่าส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนา

ในด้านใดรวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาและการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชน

7.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามภาระความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำและ ดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัด ในการดำเนินการจัด สอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

7.4 การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตาม มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคน ที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมิน ผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับ ต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

สรุปได้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนด เป้าหมายในการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ นั่นคือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้ คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ 5) มีจิตสำนึกในการ อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมมีจิตสาธารณะที่มุ่งทำ ประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ต่อเนื่องถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้แถลงอุดมการณ์และหลักการการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ ซึ่งอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิตและการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่าง ปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวงมุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษากลายเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติเพื่อให้เป็นไปตามอุดมการณ์และหลักการในการจัดการศึกษา ดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ 3 มาตรฐานและ 11 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา และ มาตรฐานที่ 3 แนวการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้/สังคมแห่งความรู้

ขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2548 จำนวน 18 มาตรฐาน (84 ตัวบ่งชี้) ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา 2) มาตรฐานด้านการเรียน

การสอน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่พัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และมีครูพอเพียง มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างระบบการบริหารงาน และพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบครบวงจร มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามเต็มศักยภาพ และ 4) มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุน และใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น และ มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

2. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 จำนวน 5 ด้าน 15 มาตรฐาน

ประกอบด้วย ด้านที่ 1 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นตามหลักสูตร และ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านที่ 2 มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ด้านที่ 3 มาตรฐานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านที่ 4 มาตรฐาน อัตลักษณ์ของสถานศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น และด้านที่ 5

มาตรฐานมาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น
แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนา และส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

3. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพ
ภายในของสถานศึกษา ที่มีกำหนดให้ใช้กับสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัด
ซึ่งมีจำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน) มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ
มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิภาพ

4. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561

กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษใหม่ ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561
โดยมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ได้กำหนดกรอบการประเมิน
เป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐาน
ที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้กำหนด
มาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประถมและมัธยมศึกษา
ไว้ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบที่สอง (พ.ศ. 2549-2553) ได้กำหนดกรอบ

การประเมินไว้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่

1.1 มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 7 มาตรฐาน ได้แก่

1.1.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

1.1.2 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

1.1.3 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ

ดนตรี และกีฬา

1.1.4 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

1.1.5 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

1.1.6 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1.7 มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

1.2 มาตรฐานด้านครู ได้แก่

1.2.1 มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่
รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

1.2.2 มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่าง
มีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 มาตรฐานด้านผู้บริหาร มี 5 มาตรฐาน ได้แก่

1.3.1 มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการ
บริหารจัดการ

1.3.2 มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างและ
การบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

1.3.3 มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียน
การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3.4 มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและ
ท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.3.5 มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือ
กับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

2. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554–2558) ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2554) ได้กำหนดกรอบการประเมินเป็น
3 กลุ่มตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
ผลการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ผู้เรียนมีความใฝ่รู้ และ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิภาพของ
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนา
สถานศึกษา และพัฒนาการของการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาและต้นสังกัด

2.2 กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ ประกอบด้วย ผลการพัฒนาให้บรรลุตามปรัชญา
ปณิธาน/วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และผลการพัฒนาตามจุดเน้น
และจุดเด่นที่ส่งผลกระทบเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา

2.3 กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย ผลการดำเนินงานโครงการพิเศษเพื่อส่งเสริมบทบาทของสถานศึกษา และผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานรักษามาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3. การประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ.2559 - 2563) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกรอบการประเมินเป็น 7 ด้าน 20 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพศิษย์ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้เรียนเป็นคนดี
- 3.1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร
- 3.1.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด
- 3.1.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะชีวิต

3.2 ด้านคุณภาพครู/อาจารย์ ประกอบด้วย

- 3.2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครู/อาจารย์เป็นคนดี มีความสามารถ
- 3.2.2 ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครู/อาจารย์สร้างสรรค์ห้องเรียน/แหล่งเรียนรู้คุณภาพ
- 3.2.3 ตัวบ่งชี้ที่ 7 ครู/อาจารย์มีผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์
- 3.2.4 ตัวบ่งชี้ที่ 8 ครู/อาจารย์ได้รับการเพิ่มพูนความรู้/ประสบการณ์

3.3 ด้านการบริหารและธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 3.3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 9 การดำเนินงานของคณะกรรมการสถานศึกษา
- 3.3.2 ตัวบ่งชี้ที่ 10 การดำเนินงานของผู้บริหาร
- 3.3.3 ตัวบ่งชี้ที่ 11 การบริหารความเสี่ยง
- 3.3.4 ตัวบ่งชี้ที่ 12 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

3.4 ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน/สังคม ประกอบด้วย

- 3.4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 13 การให้ความร่วมมือที่ส่งผลต่อชุมชน/สังคม
- 3.4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 14 การให้ความร่วมมือกับชุมชน/สังคมที่ส่งผลต่อ

สถานศึกษา

3.5 ด้านการทํานุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- 3.5.1 ตัวบ่งชี้ที่ 15 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปและวัฒนธรรม
- 3.5.2 ตัวบ่งชี้ที่ 16 การพัฒนาสุนทรียภาพ

3.6 ด้านอัตลักษณ์/เอกลักษณ์ ประกอบด้วย

- 3.6.1 ตัวบ่งชี้ที่ 17 อัตลักษณ์ผู้เรียน
- 3.6.2 ตัวบ่งชี้ที่ 18 เอกลักษณ์สถานศึกษา

3.7 ด้านมาตรการส่งเสริม ประกอบด้วย

3.7.1 ตัวบ่งชี้ที่ 19 มาตรการส่งเสริม

3.7.2 ตัวบ่งชี้ที่ 20 มาตรการส่งเสริม (ภายนอกสถานศึกษา)

ทั้งนี้การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สี่นั้น ได้มีการเลื่อนการประเมิน

ออกไป ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงกรอบการประเมินให้สอดคล้องกฎกระทรวง 4 มาตรฐาน ได้แก่

1) มาตรฐานที่ว่าด้วยผลการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานที่ว่าด้วยการบริหารจัดการศึกษา 3) มาตรฐานที่ว่าด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ 4) มาตรฐานที่ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายใน

4. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่ (พ.ศ.2559-2563) (ปรับปรุง) ระหว่างดำเนินการรอบที่ 4 ได้มีประกาศใช้กฎการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาในอนาคต ประกอบกับมีนโยบายให้มีการปฏิรูประบบการประเมินและการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับก่อนจะมีการประเมินคุณภาพในรอบต่อไป กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ปรับปรุงมาตรฐาน และประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษใหม่ ณ วันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 โดยมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ได้กำหนดกรอบการประเมินเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่

4.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

4.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ประกอบด้วย

4.1.1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ

4.1.1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา

4.1.1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

4.1.1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4.1.1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

4.1.1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

4.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ประกอบด้วย

4.1.2.1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

4.1.2.2 ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย

4.1.2.3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

4.1.2.4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

4.2 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

4.2.1 มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

4.2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

4.2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตาม

หลักสูตรสถานศึกษาและกลุ่มเป้าหมาย

4.2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

4.2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

อย่างมีคุณภาพ

4.2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ

การจัดการเรียนรู้

4.3 มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถ

นำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

4.3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

4.3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนา

ผู้เรียน

4.3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและ

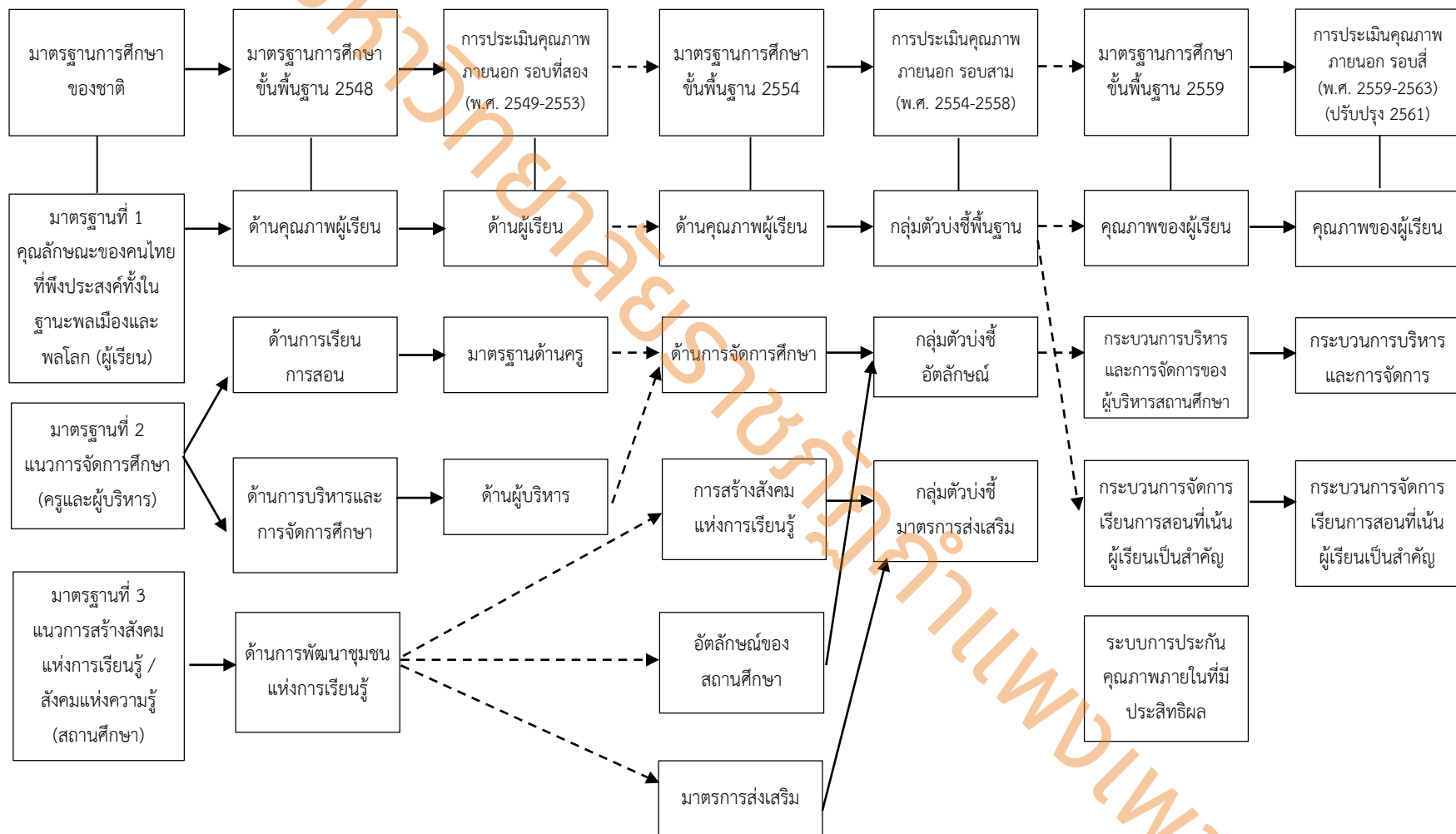
ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

มาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก สามารถวิเคราะห์พัฒนาการของมาตรฐานการศึกษา ดังภาพ

ที่ 3



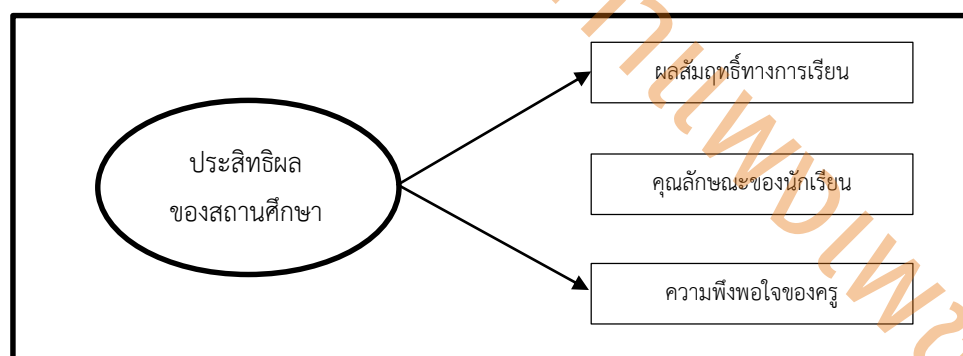
ภาพที่ 3 แสดงการวิเคราะห์โครงสร้างมาตรฐานการศึกษา

จากภาพที่ 3 แสดงการวิเคราะห์โครงสร้างมาตรฐานการศึกษา พบว่า คุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของผู้เรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์) กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีอุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่า “เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ คนดี คนเก่ง และมีความสุข ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่ การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต”

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการต่างประเทศและไทย ทั้ง 17 เรื่อง ตลอดจนการศึกษา และวิเคราะห์กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น และเนื่องจากงานวิจัยนี้ มุ่งไปที่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยทางการบริหาร จึงกำหนดองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู

จากองค์ประกอบข้างต้น สามารถเขียนเป็นโมเดลการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการไทยและ

ต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นผลจากการเรียนรู้ในวิชาต่างๆ ที่นักเรียนได้รับผลการจากการเรียนจากการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งนักการศึกษาใช้เป็นข้อบ่งบอกว่าผลการเรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับใด ผ่านการประเมินตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เช่น ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 297) ถือว่าเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญ ขณะที่ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstone, 2004, p. 45) ได้ให้ทัศนะว่า ตัวชี้วัดโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective School Indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำหรับประเทศไทยก็ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549; นริศ สวัสดิ์, 2550; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; พัฒนะ สีหาม, 2553; ปาริชาติ ไนต์สุภา, 2555; กานดา สุขุม, 2556; บุญเหลือ ทาโรสง, 2557) สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา จากการศึกษาและพิจารณาตัวแบบวิธีดำเนินการประเมินระดับชาติ กรมวิชาการได้เสนอตัวแบบใหม่ที่ค่อนข้างเป็นกลาง มีลักษณะผสมผสานโดยนำเอาข้อดีของตัวแบบต่างๆ และขณะเดียวกันได้หลีกเลี่ยงหรือเตรียมป้องกันผลเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงได้ตัวแบบการประเมินที่น่าจะเหมาะสมที่สุด ซึ่งมีลักษณะและแนวทางดำเนินการดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 10)

1. เป็นการประเมินตามระดับช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด
2. เป็นการประเมินที่ให้ผู้เรียนทุกคนในปีที่กำหนดได้รับโอกาสเข้าสอบ
3. เป็นการประเมินเฉพาะวิชาหรือสมรรถภาพที่จำเป็นและมีความสำคัญตาม

ระดับชั้น ดังนี้ ประถมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ประถมศึกษาปีที่ 6 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาแกนตามหลักสูตร 8 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย

คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพ เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์ และ ความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test หรือ SAT) ได้แก่ ด้านภาษา การคิดคำนวณ และการคิดวิเคราะห์

4. เป็นการประเมินที่ใช้เครื่องมือทั้งแบบ High-Quality Multiple Choice แบบเขียนตอบ และแบบ Performance
5. เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาไม่ใช่ผลเพื่อการตัดสินได้-ตก แต่กระทรวงศึกษาธิการ จะออกประกาศนียบัตรแสดงผลการสอบให้เพื่อใช้ในการสมัครเรียนต่อหรือประกอบอาชีพ
6. ผลการประเมินสามารถใช้เปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษา และภูมิภาคได้อย่าง น่าเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบข้ามเวลาเพื่อดูแนวโน้มของการพัฒนา
7. ผลการประเมินสามารถเป็นเครื่องมือบ่งชี้คุณภาพการศึกษาระดับชาติ ระดับ ภูมิภาค ระดับสถานศึกษา และระดับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างสมเหตุสมผล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ถือได้ ว่าเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 8) ได้อธิบายเหตุผลสำคัญสองประการเกี่ยวกับความสำคัญของคะแนนการทดสอบ มาตรฐานไว้สองประการ คือ ประการแรก เหตุผลทางการเมือง (Political) และประการที่สอง เหตุผลทางปฏิบัติ (Practical) ในทางการเมือง ตัวแทนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้นำทางธุรกิจ เห็นว่าคะแนน การทดสอบเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างแท้จริง ส่วนในทาง ปฏิบัติ เกิดจากการเน้นความสำคัญของผู้กำหนดนโยบายในด้านมาตรฐานและการประเมินผลของ หลักสูตร ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสิ่งที่กระทำได้ง่ายและวัดได้อย่างกว้างขวางและแพร่หลาย จึงเป็นเหตุผลในแง่ของความสะดวกมากกว่าที่จะเป็นเหตุผลเชิงทฤษฎี และบ่อยครั้งผลการวิจัยใน ทำนองนี้เป็นตัวนำทางในการวัดประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากถ้านักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงและผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมแสดงให้ถึงความสำเร็จและคุณภาพของการจัด การศึกษาด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นตัวชี้วัด สำคัญที่จะบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนจากการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) ของ สถานศึกษา ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2559 เป็นการศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

คุณลักษณะของนักเรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น นอกจากผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย นั่นคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในด้าน เก่ง ดี และมีสุข อันเป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ได้กำหนดตัวบ่งชี้ลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ด้านดี และมีสุข ไว้ดังนี้ คือ 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกเช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข และ 2) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพปลอดพ้นจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ด้านผู้เรียน มาตรฐานการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2558) ด้านผู้เรียน เป้าหมายการจัดการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ดังนี้

1. มาตรฐานการศึกษาของชาติ ด้านผู้เรียน 1 มาตรฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ทั้งในฐานะพลเมือง และพลโลก ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) กำลังกาย กำลังใจที่สมบูรณ์ 2) ความรู้และทักษะที่จำเป็นและเพียงพอในการดำรงชีวิตและการพัฒนาสังคม 3) ทักษะการเรียนรู้และการปรับตัว 4) ทักษะทางสังคม และ 5) คุณธรรม จิตสาธารณะ และจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาคนไทยทุกคน ให้เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” โดยมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับช่วงวัย พัฒนาคนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ทั้งในด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะ คุณธรรมและจิตสำนึกที่พึงประสงค์ และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

2. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 1, 7 และ 8 ดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 2) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 3) มีความกตัญญูกตเวทิตา 4) มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนร่วม 5) ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า 6) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่า ภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย

2.2 มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์ 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ 4) มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและ ให้เกียรติผู้อื่น 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

2.3 มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ 2) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมี ผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์ 3) ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ

3. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนมาตรฐานที่ 1, 2 และ 6 ดังนี้

3.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีตัวบ่งชี้ 1) มีสุข นิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ 2) มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกาย ตามเกณฑ์มาตรฐาน 3) ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ 4) เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้า แสดงออกอย่างเหมาะสม 5) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น 6) สร้างผลงานจากการเข้าร่วม กิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ

3.2 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีตัวบ่งชี้ 1) มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 2) เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูกตเวทิตาต่อผู้มี พระคุณ 3) ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง 4) ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม

3.3 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มีตัวบ่งชี้ 1) วางแผนการทำงานและดำเนินการจน สำเร็จ 2) ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง 3) ทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ 4) มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

4. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559 มาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านดี และมีสุข ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1.2 มีตัวบ่งชี้ 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี

ตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม 2) ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 4) สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

5 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กำหนดเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนี้ คือ 1) เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า 3) มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ 4) มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด สร้างปัญญา และทักษะในการดำรงชีวิต 5) รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดี 6) มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค 7) เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต การปกครองโดยระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ 8) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และ 9) รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้แก่สังคม

6. หลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ ได้กำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

จากการวิเคราะห์มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคุณลักษณะของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 หลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดฯ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) สรุปตัวแปรคุณลักษณะของนักเรียน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงตัวแปรคุณลักษณะของนักเรียน

ตัวแปร	มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	หลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
คุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง						
1. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	
คุณลักษณะของนักเรียนด้านดี						
1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต	✓	✓	✓	✓	✓	
3. มีความกตัญญูกตเวที		✓	✓	✓		
4. มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนร่วม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตนและส่วนรวมอย่างคุ้มค่า		✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	มาตรฐานการศึกษา ของชาติ	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2548	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554	มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2559	หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544	หลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
6. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย	✓	✓	✓	✓	✓	✓
คุณลักษณะของนักเรียนด้านมีสุข						
1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. มีน้ำหนักร ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์	✓	✓	✓	✓		
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ		✓	✓	✓		
4. มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม และให้เกียรติผู้อื่น		✓	✓	✓		
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น	✓	✓	✓	✓		
6. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านศิลปะ		✓	✓	✓		
7. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านดนตรี/นาฏศิลป์		✓	✓	✓		
8. ชื่นชม ร่วมกิจกรรมและมีผลงานด้านกีฬา/นันทนาการ		✓	✓	✓		

จากตารางที่ 2 แสดงตัวบ่งชี้คุณลักษณะของนักเรียน ซึ่งการวิเคราะห์กรอบแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ที่เป็นคุณลักษณะของนักเรียน มีจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ แต่ในงานวิจัยนี้ได้รวบรวมและจัดกลุ่มตัวบ่งชี้ที่สำคัญและมีลักษณะใกล้เคียงกันไว้ด้วยกันเหลือเพียง 8 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2) มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 3) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 4) ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 6) มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนร่วม 7) ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย และ 8) มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ความพึงพอใจของครู

ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่บ่งชี้ตัวหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 339) สรุปไว้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นความเต็มใจ ความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ ความพึงพอใจเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับโดยเป็นความรู้สึกในทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้นความพึงพอใจยังเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คิดว่าควรจะได้รับกับสิ่งที่รู้สึกว่าได้รับในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงานเนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรถ้าบุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูง คุณภาพของงานก็จะสูง แต่ถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในงานคุณภาพของงานก็จะต่ำไปด้วย นั้นแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร (Hoy & Miskel, 2008, p. 51; Davis & Newstrom, 1989, p. 109) ซึ่งโครงสร้างของความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (The overall job satisfaction) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (The Facets Of Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมองความหมายของความพึงพอใจนั้นมองได้เป็นสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่ง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงกันของร่างกาย จิตใจ และสถานการณ์แวดล้อม ตลอดจนเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยมและความต้องการของตนเองซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อ

งาน และเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคล หรือประสบการณ์ในการทำงาน (Hoy & Miskel, 2008, p. 305; Smith, 1992 p, 48; Lock, 1976, pp. 1300-1302; Cranny, Smith & Stone, 1992, p. 2) อีกลักษณะหนึ่ง มองความพึงพอใจในงาน คือ อารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบผลที่ออกมาจริงกับผลที่คาดหวัง เช่น มองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างระบบการสนับสนุนของสถานการณ์ในการทำงานกับความต้องการของบุคคล หรือความพึงพอใจในงานเป็นการแสดงความสอดคล้องระหว่างการจูงใจของงานของผู้ที่ทำงานและผลตอบแทนที่องค์กรมอบให้เขา หรือมองว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งเกี่ยวกับงานที่ถูกแสดงด้วยความแตกต่างระหว่างจำนวนคุณค่าของผลที่ออกมาที่บุคคลๆ หนึ่ง รับรู้เกี่ยวกับจำนวนของผลที่ออกมาที่เขาารู้สึกว่าควรจะได้รับ (Cranny, Smith & Stone, 1992, p. 2; Lawler, 1987, pp. 403-410; Hackman, 1987, pp. 315-342)

ดังนั้นจะเห็นว่า ความพึงพอใจในงานจะเกี่ยวโยงกับระบบร่างกายของบุคคลทั้งภายในและภายนอก โดยเชื่อมโยงทั้งจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงออกมาในรูปของการกระทำ หรือการปฏิบัติ ถ้ามีความพึงพอใจในงาน นั้นแสดงว่า ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความคาดหวังของตัวบุคคลและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะเป็นที่พอใจขององค์กรตามที่ได้คาดหวังไว้เช่นกัน และหากมององค์กรในระดับโรงเรียนจะเห็นว่าความพึงพอใจในงานของครู ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้สอนให้หลักสูตรมีประสิทธิภาพ เพราะความพึงพอใจในงานของครูมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูโดยตรง และยังมีผลกระทบต่อกลุ่มอื่นด้วย เช่น ถ้าครูพึงพอใจในงาน ก็จะมีพฤติกรรมการสอนที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดความพึงพอใจไปด้วย ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะส่งผลให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอีกด้วย (Herman & Herman, 1993) สำหรับประเทศไทยก็ใช้ความพึงพอใจของครูเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้วย (ถาวรดี อนันต์นาวิ, 2545; รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549; วาโร เฟิงส์สวัสดิ์, 2549; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551; พระมหาสมพร สุริโย, 2553; พัฒนะ สีหามู, 2553; ปาริชาติ ไนตสุภา, 2555; รุ่งชีวา สุขศรี, 2556)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครูนั้นอาจมองได้สองลักษณะคือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของครูทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดไว้ 5 ด้าน คือ 1) ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 2) การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3) ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และ 5) ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

จากการศึกษาวิเคราะห์ และคัดสรรองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นสาระหลักสำหรับการพัฒนาเครื่องมือวิจัยไว้เป็นเบื้องต้น ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน ผลการสอบระดับชาติ ปีการศึกษา 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน ผลการสอบระดับชาติ ปีการศึกษา 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6
2. คุณลักษณะของนักเรียน	ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อคุณภาพของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร สุขภาพ พลานามัย และสุนทรียภาพ	1. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 2. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 3. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 4. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา 6. มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนรวม 7. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่า ภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย 8. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
3. ความพึงพอใจของครู	ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบ ที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงาน ที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะเป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงาน ในสถานศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1. สภาพแวดล้อมการทำงาน 2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อกำหนดปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลและน่าเชื่อถือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A Model of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement) ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Status) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ (Academic Press) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership)

มาร์คูไลด์ส, เฮค และปาปานาสเทสซีส์ (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005, pp. 140-152) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของนักเรียนในด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในไซปรัส ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตร (Socio Curricular Structure) ค่านิยม ความเชื่อ (Values / Beliefs) กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom Processes) บรรยากาศโรงเรียน และทัศนคติของนักเรียน (Student Attitudes)

ภารตี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 110-111) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร 3) ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร 4) บรรยากาศของโรงเรียน และ 5) สถานการณ์โรงเรียน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 92-95) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านแรงจูงใจ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการสื่อสาร

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 217-219) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) กระบวนการบริหารโครงการ 2) วัฒนธรรมโรงเรียน 3) บรรยากาศโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และ 6) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

วาโร เฟิงส์วีสต์ (2549, หน้า 112-119) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 3) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ 4) ภูมิหลังผู้บริหาร

นริศ สวัสดิ์ (2550, หน้า 97-98) ได้ศึกษาวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ขนาดของโรงเรียน 2) ประสบการณ์ของผู้บริหาร 3) เป้าหมายของโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5) วัฒนธรรมโรงเรียน และ 6) บรรยากาศในการทำงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 191-195) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะขององค์กร 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 3) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 4) บรรยากาศโรงเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 174-175) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความผูกพันของครู 2) บรรยากาศโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน 4) การสื่อสาร 5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 6) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 198-203) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 2) บรรยากาศโรงเรียน และ 3) พฤติกรรมผู้นำ

พัฒนา สีหาม (2553, หน้า 158-161) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 2) สมรรถนะขององค์กร 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 180-188) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหาร 2) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร 3) สถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ 4) ภูมิหลังผู้บริหาร

ปาริชาติ โนนสุภา (2555, หน้า 240-242) ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 4) สมรรถนะองค์กร

กานดา สุขทุม (2556, หน้า 189-190) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ. ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 2) คุณลักษณะด้านการบริหาร 3) คุณลักษณะด้านวิชาการ และ 4) คุณลักษณะด้านการสื่อสาร

รุ่งชีวา สุขศรี (2556, หน้า 258) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) บรรยากาศองค์กร 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร และ 4) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 159-160) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่

1) ความผูกพันองค์กร 2) บรรยากาศโรงเรียน 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากทัศนะและผลงานวิจัยของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา	Alig-Mielcarek (2003)	Marcoulides, Heck & Papanastasiou (2005)	ภารติ อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษา (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	โสภณ ม่วงทอง (2553)	พระมหาสมพร สิริโย (2553)	พัฒนาะ สีหาชู (2553)	อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุขศรี (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	รวม ความถี่
1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	13
2. บรรยากาศของสถานศึกษา		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓	10
3. พฤติกรรมการบริหาร			✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓			✓		8
4. การจัดการกระบวนการเรียนรู้	✓	✓						✓			✓		✓				5
5. วัฒนธรรมโรงเรียน					✓		✓		✓							✓	4
6. สมรรถนะขององค์กร								✓			✓		✓				3
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ									✓						✓		2
8. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร			✓	✓													2
9. สถานการณ์โรงเรียน			✓			✓											2
10. ภูมิหลังผู้บริหาร						✓						✓					2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	Alig-Mielcarek (2003)	Marcoulides, Heck & Papanastasiou (2005)	ภารติ อนันต์นาวิ (2545)	ประยงค์ ชูรักษา (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	โสภณ ม่วงทอง (2553)	พระมหาสมพร สุริโย (2553)	พัฒนา สีหาญ (2553)	อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุศรี (2556)	บุญเหลือ ทาไธสง (2557)	รวม ความถี่
11. ความผูกพันของครู									✓							✓	2
12. สถานะทางเศรษฐกิจสังคม	✓																1
13. โครงสร้างหลักสูตร		✓															1
14. ค่านิยม ความเชื่อ		✓															1
15. ทักษะคตินักเรียน		✓															1
16. กระบวนการบริหารโครงการ					✓												1
17. วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร					✓												1
18. ขนาดของโรงเรียน							✓										1
19. เป้าหมายของโรงเรียน							✓										1
20. ประสบการณ์ของผู้บริหาร							✓										1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

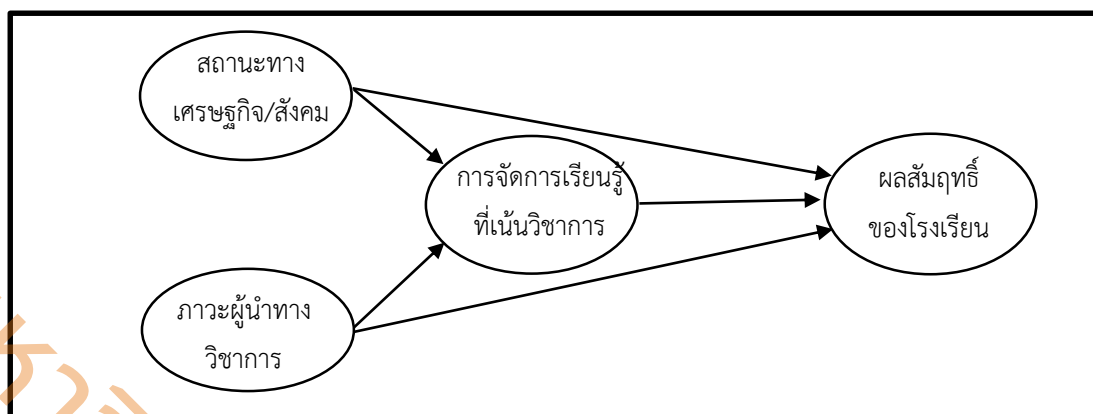
ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	Alig-Mielcarek (2003)	Marcoulides, Heck & Papanastasiou (2005)	ภารดี อนันต์นารี (2545)	ประยงค์ ชูรักษา (2548)	รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	โสภณ ม่วงทอง (2553)	พระมหาสมพร สิริโย (2553)	พัฒนา สีหาชู (2553)	อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555)	ปาริชาติ ไนต์สุภา (2555)	กานดา สุขุม (2556)	รุ่งชีวา สุศรี (2556)	บุญเหลือ ทาโสง (2557)	รวม ความถี่
21. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน									✓								1
22. การสื่อสาร									✓								1
23. การวางแผนกลยุทธ์															✓		1

จากตารางที่ 4 แสดงปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง จากนักวิชาการต่างประเทศและไทย 16 เรื่อง ซึ่งพบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่สอดคล้องกัน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความถี่สูง โดยมีอัตราส่วนความถี่ต่อแหล่งข้อมูล ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งใช้ความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร บรรยากาศของสถานศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การกำหนดเส้นทางอิทธิพล ดังนี้

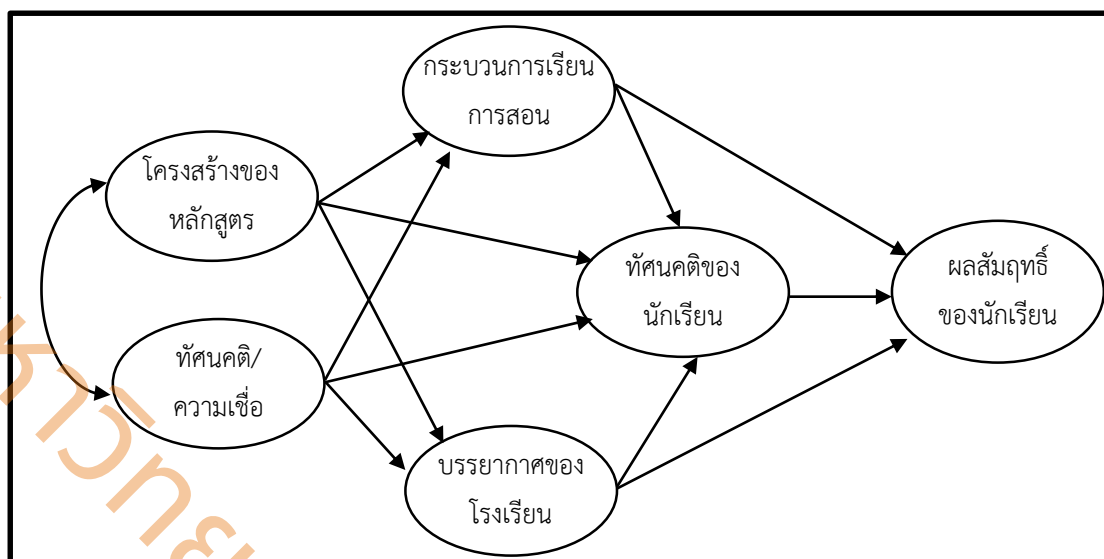
เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A Model Of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, And Student Achievement) พบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Status) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน (School Achievement) โดยส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ (Academic Press) ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) จะผลทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Alig-Mielcarek

ที่มา : (Alig-Mielcarek, 2003)

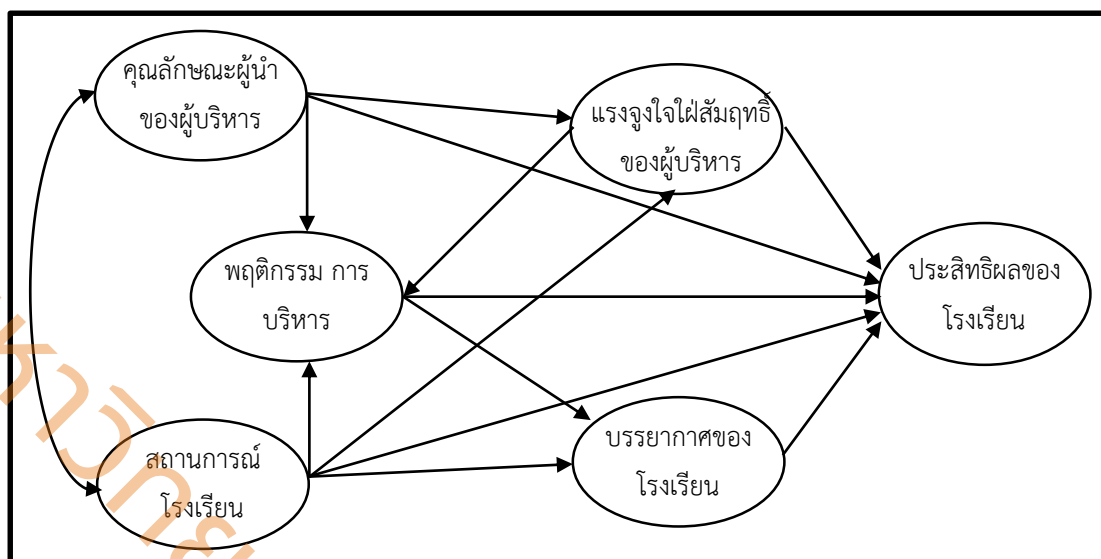
มาร์คูไลด์ส เฮค และปาปานาสเทสซีส์ (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005, pp. 140-152) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของนักเรียนในด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างหลักสูตร (Curricular Structure) และค่านิยม ความเชื่อ (Values / Beliefs) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement) โดยส่งผลทางอ้อมผ่านกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom Processes) บรรยากาศโรงเรียน และทัศนคติของนักเรียน (Student Attitudes) นอกจากนี้บรรยากาศโรงเรียน (School Climate) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยส่งผ่านทัศนคติของนักเรียน ทำนองเดียวกันกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเช่นกันโดยส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติของนักเรียน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Marcoulides, Heck & Papanastasiou

ที่มา : (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005, p. 152)

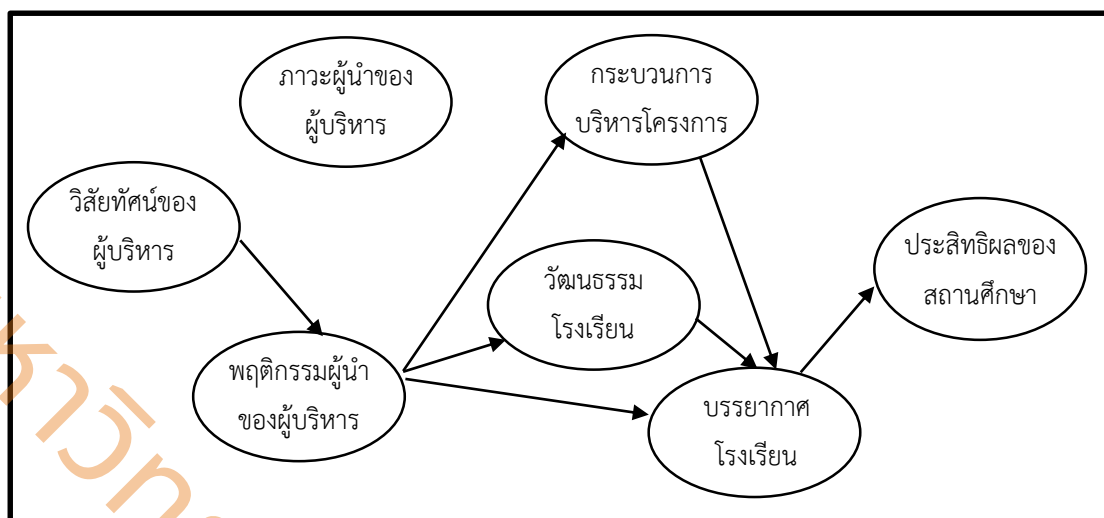
การตี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 110-111) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาจากครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาคือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในขณะที่สถานการณ์โรงเรียนส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของภาคี อนันต์นาวิ

ที่มา : (ภาคี อนันต์นาวิ, 2545, หน้า 110)

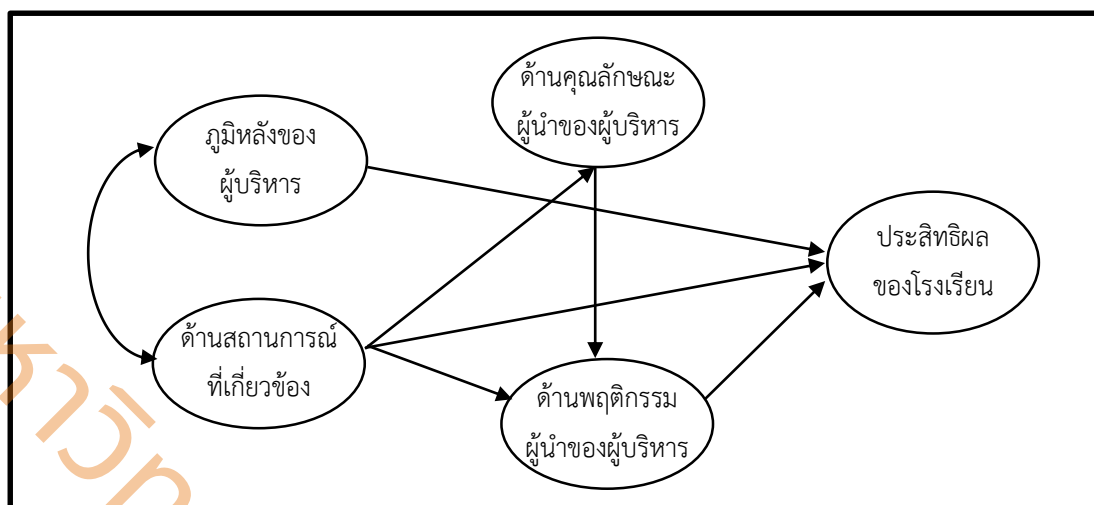
รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 217-219) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสาเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ค้นหาปัจจัยระดับนักเรียนระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหารและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร ดังในภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของรุ่งทิพย์ พรหมศิริ

ที่มา : (รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549, หน้า 213)

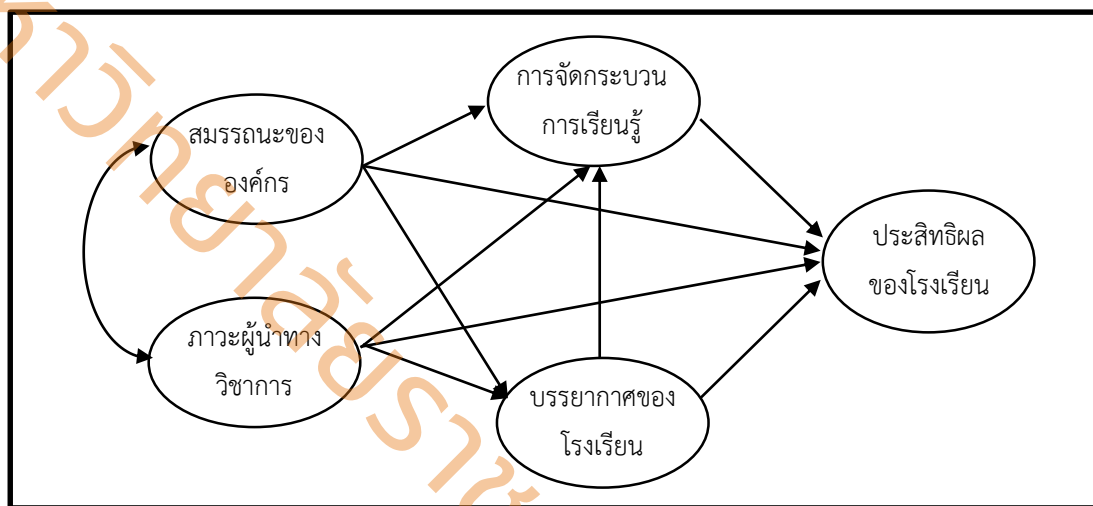
วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 112-119) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิง เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงกับ 0.50 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลกับ 0.30 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.0017 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ ดังในภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของวโร เฟ็งสวัสต์
ที่มา : (วโร เฟ็งสวัสต์, 2549, หน้า 108)

สัมฤทธิ์ กางเฟ็ง (2551, หน้า 191-195) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะ

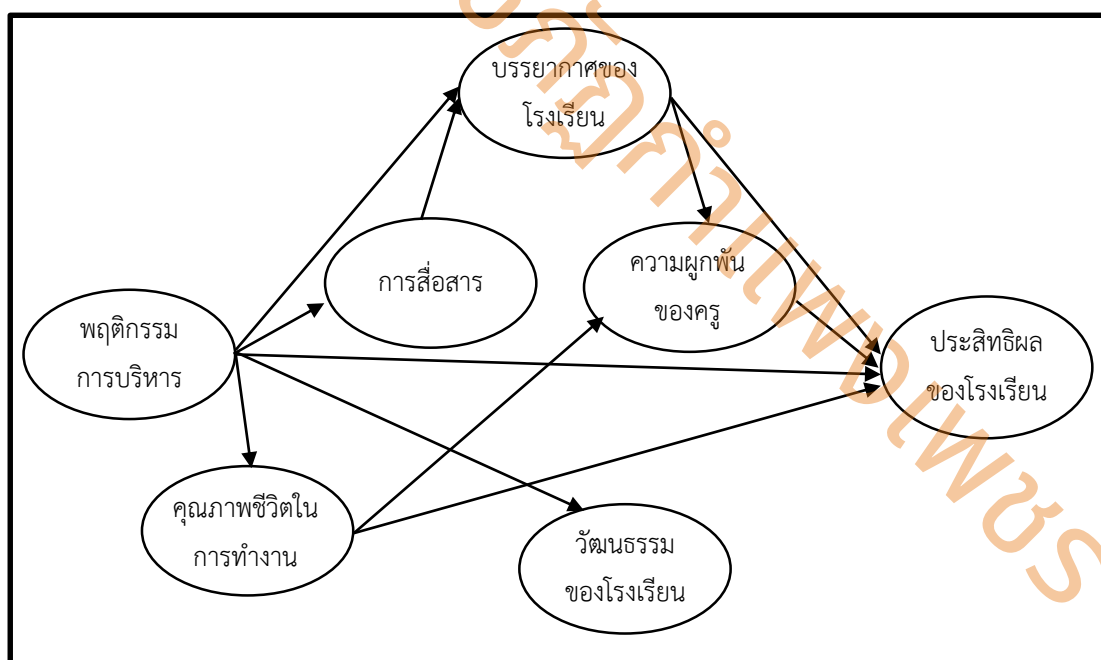
ขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง
ที่มา : (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 188)

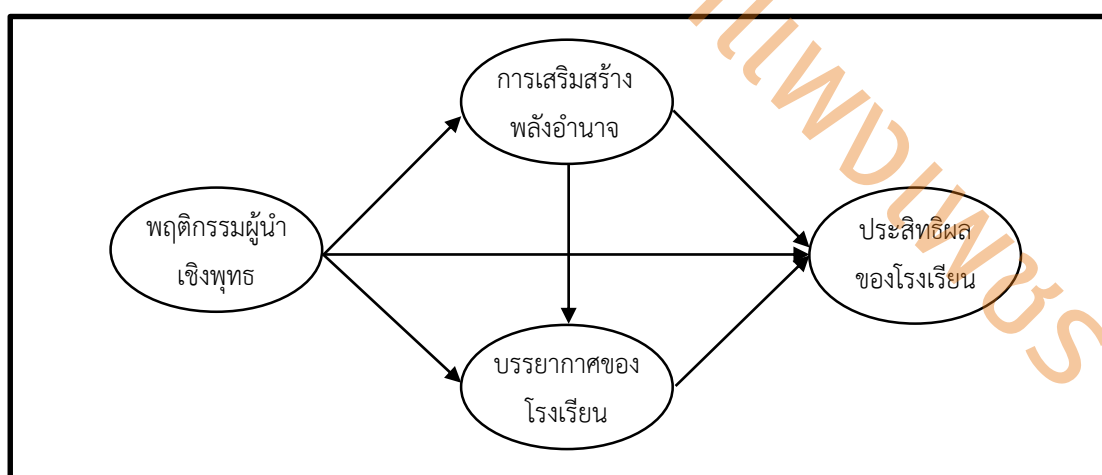
โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 174-175) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อปัจจัยความผูกพัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโสภณ ม่วงทอง
ที่มา : (โสภณ ม่วงทอง, 2553, หน้า 166)

พระมหาสมพร สุธิโย (2553, หน้า 198-203) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการตรวจสอบรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีรายละเอียดดังนี้ คือ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัยคือ บรรยากาศโรงเรียนแบบปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50 รองลงมา คือการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.35 และพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.65 รองลงมา คือการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.26 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัยคือ พฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.75 การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.61 และบรรยากาศเท่ากับ 0.75 การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.61 และบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.50 ตามลำดับ ดังภาพที่ 12

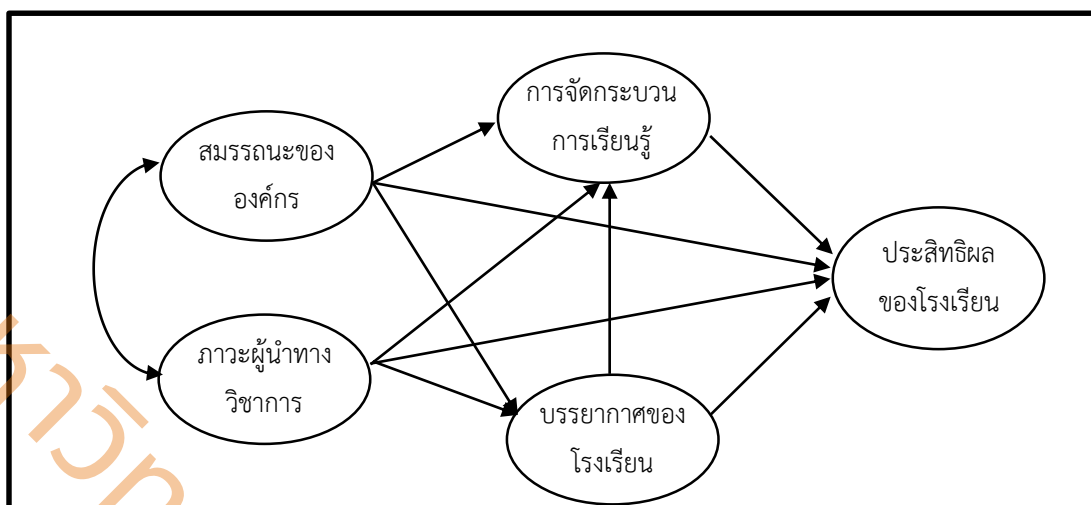


ภาพที่ 12 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

สถานศึกษาของพระมหาสมพร สุธิโย

ที่มา : (พระมหาสมพร สุธิโย, 2553, หน้า 196)

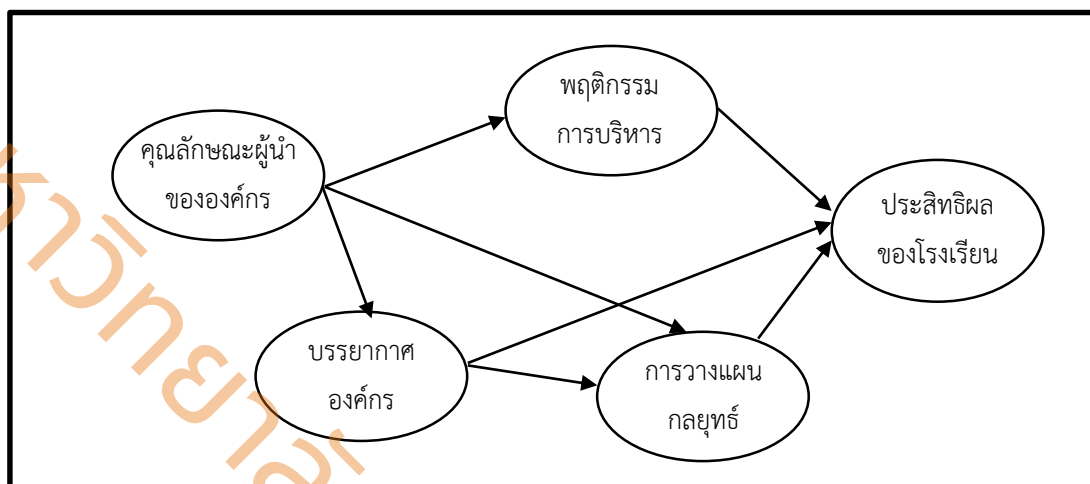
ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 240-242) ได้พัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
 เชิงเส้นของปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี
 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและระดับประสิทธิผลของ
 โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบของ
 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูล
 เชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ลิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน
 ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย
 พบว่าส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง
 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพล
 ทางอ้อม ลิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย
 ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้
 ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ
 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน
 และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของ
 โรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพล
 มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของ
 โรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของปาริชาติ โน้ตสุภา
ที่มา : (ปาริชาติ โน้ตสุภา, 2555, หน้า 237)

รุ่งชีวา สุขศรี (2556, หน้า 258) การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรของโมเดลการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.77 บรรยากาศองค์กรมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.36 การวางแผนกลยุทธ์มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.60 ส่วนพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.05 และ 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบ

ทั้งหมดสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 79 ดังภาพที่ 14



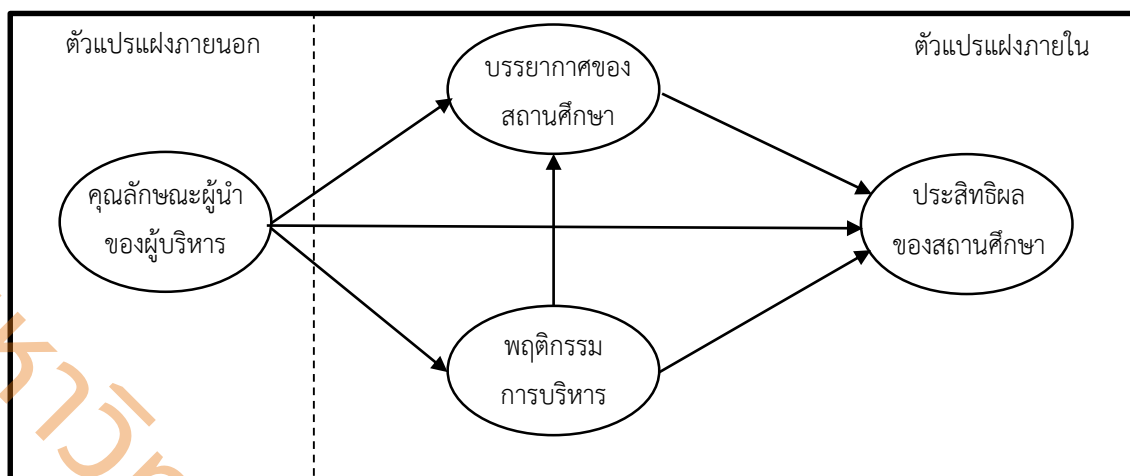
ภาพที่ 14 แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของรุ่งชีวา สุขศรี
ที่มา : (รุ่งชีวา สุขศรี, 2556, หน้า 254)

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรงระหว่างตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือเรียกว่า ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variable) ตัวแปรแฝงคั่นกลาง (Intervening Latent Variable) หรือตัวแปรแฝงส่งผ่าน (Mediating Latent Variable) และตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variable) แต่ด้วยข้อกำหนดของโปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้กำหนดให้ตัวแปรคั่นกลางและตัวแปรภายในรวมเรียกว่าตัวแปรภายใน (Endogenous Latent Variable) ดังนั้นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัวแปร คือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) บรรยากาศของสถานศึกษา และ 3) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว คือ 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยสามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย
คุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหาร	พฤติกรรม การบริหาร	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); รุ่งชีวา สุขศรี (2556)
	บรรยากาศของ สถานศึกษา	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555); รุ่งชีวา สุขศรี (2556)
	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	Alig-Mielcarek (2003); ภารดี อนันต์นาวิ (2545); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)
พฤติกรรม การบริหาร	บรรยากาศของ สถานศึกษา	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); พระมหาสมพร สุริโย (2553); โสภณ ม่วงทอง (2553)
	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553)
บรรยากาศของ สถานศึกษา	ประสิทธิผลของ สถานศึกษา	Marcoulides, Heck & Papanastasiou (2005); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553)

จากตารางที่ 5 แสดงเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผ่านการตรวจสอบยืนยันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ทฤษฎีแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังภาพที่ 15



ภาพที่ 15 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย (ตัวแปรแฝง) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากภาพที่ 15 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัย (ตัวแปรแฝง) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังนี้

1. เส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้
 - 1.1 ปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ บรรยากาศของสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหาร และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.2 ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
2. เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝง มีดังต่อไปนี้
 - 2.1 พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของสถานศึกษา
 - 2.2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อบรรยากาศของสถานศึกษา
 - 2.3 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร

องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัยที่ 1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ดีที่จะเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 3) ได้จัดทำประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งนโยบาย การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพคนไทยและการศึกษาไทยในอนาคต จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานของผู้บริหาร ให้ผู้บริหาร ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยระบุไว้ในมาตรฐานที่ 8 ข้อ 1 ว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน ขณะที่ สุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 14-17) กล่าวถึงผู้บริหารไว้ว่า ในการบริหารกิจการงานใดให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย อาจจำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้นำหรือหัวหน้าซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ศิริพร ตันติยศมาศ (2550, หน้า 204) ที่กล่าวสรุปว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการ บริหารองค์กรที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรไปในทิศทางได้ตามเป้าหมายต้องการและเกิดประสิทธิผล ต่อองค์กรมากที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะภาวะผู้นำ และจากงานวิจัยของยังส์และคิง (Youngs & King, 2002, pp. 643-670) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ประคอง รัชมีแก้ว (2551, หน้า 13) ได้นิยามคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารว่า ลักษณะประจำตัวหรือ องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารที่ทำให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทมากกว่าบุคคลในองค์กร จนสามารถ ทำให้องค์กรมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การครองตนของผู้บริหาร ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และบุคลิกภาพของผู้บริหาร

ขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 75) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษา มีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐาน ธรรมชาติเดิมเป็นทุน คือ เป็นผู้นำตามธรรมชาติ มีความถนัด (Attitude) ในการเป็นผู้นำ มีลักษณะ นิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงานและเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ 2) การศึกษามีวุฒิปัญญา ตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ในด้านการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบ กฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ การปกครอง 3) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีน้ำเสียง การพูดน่าฟังเข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง (Emotion Quotient : Eq) มีความแข็งแกร่งต่อตนเอง มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ 4) คุณธรรมจริยธรรม

มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทนอดกลั้น รับทั้งผิด และชอบเสียสละเป็นคนดีของสังคม 5) ความสามารถและชำนาญในด้านการบริหาร และจัดการศึกษาตามหลักวิชา และการปฏิบัติงานองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคล มีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 6) ความรู้สึกและรู้รอบในด้านการบริหารจัดการการจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมายบริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยา การบริหาร และ 7) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 131-133) ดังนี้ 1) ด้านสติปัญญา 2) คุณลักษณะทางกาย 3) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 4) คุณลักษณะด้านการงาน 5) คุณลักษณะทางสังคม ขณะที่คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแบ่งคุณลักษณะของผู้บริหารตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการไปยัง คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเป็น 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 133-135) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพไว้ 3 ลักษณะ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 135-136) ดังนี้ 1) ความสามารถในการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) ความมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร

วโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 129) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงของประสิทธิผลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่า ในส่วนของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน กล่าวคือ 1) คุณลักษณะด้านร่างกาย 2) คุณลักษณะด้านอารมณ์ และจิตใจ 3) คุณลักษณะด้านสังคม 4) คุณลักษณะด้านสติปัญญา และ 5) คุณลักษณะด้านคุณธรรม

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75, อ้างถึงใน ประคอง รัตมีแก้ว, 2551, หน้า 79) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็น 6 ด้าน กล่าวคือ 1) คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายสง่างาม 2) พื้นฐานทางสังคม เป็นผู้มีการศึกษาและมีสถานะทางสังคมดี 3) สติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี

4) บุคลิกภาพ เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน เป็นผู้มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ 6) คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ

โกลด์แฮมเมอร์ และคนอื่นๆ (Goldhammer, et al., 1971, อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2552, หน้า 17-18) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล และไม่มีประสิทธิผล และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล มีคุณลักษณะเหมือนกัน 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งใจเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งใจเป็นครูสอนธรรมดา แต่ได้รับการส่งเสริมจากหัวหน้าให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา
2. ส่วนใหญ่มีความศรัทธาในตัวนักเรียนอย่างจริงใจ ไม่ได้วิจารณ์เด็กในเรื่องไม่เรียนหนังสือ และปัญหาด้านความประพฤติ และคิดว่าปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่สถานศึกษาตั้งมาเพื่อแก้ไข ดังนั้นผู้บริหารจึงเน้นความรับผิดชอบไปสู่การแก้ปัญหาของเด็กนักเรียน
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมืออย่างดี ผู้บริหารมีความภูมิใจในตัวครู และยอมรับว่าครูเป็นผู้เสียสละและมีความสามารถ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและความกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการกลุ่มได้ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครอง ครู และนักเรียน และยังมีทักษะในการคิดฉับพลัน และเห็นใจเพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เด็ดขาดในการยอมรับความต้องการของสถานศึกษามักจะเผชิญกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคจากสำนักงานเขตพื้นที่และการขาดแคลนทรัพยากร รู้สึกว่ามีความยุ่งยากในการอยู่กับข้อจำกัดระบบราชการ และมักจะละเมิดสายบังคับบัญชา โดยหาทางผ่อนคลายนปัญหาจากแหล่งใดก็ได้ที่เห็นว่ามีทางเป็นประโยชน์
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา และยอมรับความรับผิดชอบของตนในฐานะเป็นพันธกิจมากกว่าเป็นงานทำ ยอมรับบทบาทตนเองในปัญหาสังคมปัจจุบัน ความไม่ชัดเจนต่างๆ ที่อยู่รอบตัว และงานที่มีความสำคัญน้อยกว่าเป้าหมายที่ตนรู้สึกว่ามีสำคัญต้องบรรลุ ดังนั้นจึงพบว่ามีทางเป็นไปได้ที่จะอยู่กับความไม่ชัดเจนต่างๆ ในตำแหน่งตน
6. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการศึกษา และสามารถแยกข้อแตกต่างระหว่างเป้าหมายการศึกษาในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีปรัชญาเกี่ยวกับบทบาทของการศึกษาและความสัมพันธ์ของปรัชญาภายในบทบาทนั้น
7. ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักปรับตัว ถ้าพบว่ามีบางสิ่งใช้การไม่ได้ สามารถเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่จำเป็นทันที และลงมือเดินตามเส้นทางใหม่อย่างปลอดภัย

8. ผู้บริหารเป็นนักยุทธศาสตร์ที่สามารถ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนมรรควิธีที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น มีความสนใจในการกำหนดวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการได้มาซึ่งการเปลี่ยนแปลง

แมกนุสัน (Magnuson, 1991, pp. 78-91) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้น ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ลักษณะ คือ 1) ด้านลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผยเข้าใจง่าย มีความมั่นคง คือ คงเส้น คงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักมอบหมายงานมีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ขณะที่ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 396-397) ได้แบ่งคุณลักษณะผู้นำ ออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (Capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ตัดสินใจแก้ปัญหา 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (Achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการ และการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้รับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึงของผู้อื่นได้มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (Participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (Status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนของแมกนุสัน (Magnuson, 1991) ซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 2 ด้าน คือ คุณลักษณะด้านส่วนตัวและคุณลักษณะวิชาชีพ สำหรับคุณลักษณะรายย่อย ทั้งสองด้าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งส่วนใหญ่จะมีแนวคิดที่สอดคล้องกัน ได้แก่ สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974); สันติพิชชา ชวนสารานู (2545); ถวิล มาตรเลียม (2545); ภารดี อนันต์นาวิ (2548); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); ธนวิน ทองแพง (2549); สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) และนงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ผนวกกับผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรของ ดร.ณิ โกเมนเอก (2553, หน้า 81) ที่ว่าด้วยผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิผล ประกอบกับผลงานการวิจัยของนักวิชาการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาหรือองค์กร เช่น พิมพรรณ สุริโย (2552); ภารดี อนันต์นาวิ (2545); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549); ชัยพร พันธุ์น้อย (2547) และรัตติภรณ์ จงวิศาล (2556) ได้ค้นพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในฐานะผู้นำนั้น สอดคล้องกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง โดยมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ แบสและโวลีโว (Bass & Avolio, 1991) และฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008) กล่าวคือ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence: Ii) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: Im) 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: Is) และ 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: Ic) จึงทำให้ได้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย บุคลิกภาพ สติปัญญา สังคม คุณธรรม และ เซาว์อารมณ์ 2) ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ประกอบด้วย วิชาการและความสามารถในการบริหารงาน และ 3) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ

1. คุณลักษณะส่วนตัว

คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย บุคลิกภาพ สติปัญญา สังคม คุณธรรม และ เซาว์อารมณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 บุคลิกภาพ

1.1.1 ความหมายบุคลิกภาพ ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 629) ได้ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดมาพร้อมบุคคลทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่างหน้าตา สัดส่วน สีผิวของร่างกาย นอกจากนั้นเกิดจากการฝึกฝน อบรม เรียนรู้ และมีประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น และได้มีนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน เช่น มัลลิกา ต้นสอน (2544, หน้า 24) กล่าวว่า บุคลิกภาพมิได้เกิดมาโดยบังเอิญหรือกะทันหัน แต่เป็นผลมาจากแรงกระทำ ทั้งธรรมชาติและการเรียนรู้ แรงผลักดันที่อิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 4 ประการ คือ แรงผลักดันทาง พันธุกรรม (Hereditary Forces) แรงผลักดันจากความสัมพันธ์ทางครอบครัว (Family Relationship Forces) แรงผลักดันจากวัฒนธรรม (Culture Forces) และแรงผลักดันจากชนชั้นทางสังคม และสมาชิกในกลุ่ม (Social Class And Other Group Membership Forces) เบอร์นาร์ด (Bernard, 1970, p. 110, อ้างถึงใน ธนวิน ทองแพง, 2549, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของท่าทาง รูปร่าง ลักษณะทางกายภาพพฤติกรรม ที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถ ทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมาให้เห็น สโตกดิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75, อ้างถึงใน ประคอง รัศมีแก้ว, 2551, หน้า 8) ได้นิยามคำว่า บุคลิกภาพของผู้นำ หมายถึง เป็นผู้กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ดาล์ฟ และลิม (Dalf & Lim, 2003, pp. 327-332, อ้างถึงใน ขวณพิศ สิทธิธาดา, 2552, หน้า 62-63) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำพบว่า ในส่วนของด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต

ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความต้องการเป็นผู้นำ และความเป็นอิสระไม่อยู่ในความควบคุมของผู้อื่น

1.1.2 ลักษณะของบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1.1.2.1 ความมีเอกลักษณ์เฉพาะตน (Individuality) ลักษณะที่ทำให้คนนั้นแตกต่างไปจากคนอื่น ๆ เช่น พุดจาโผงผาง โอบอ้อมอารี หรือรักสนุก ฯลฯ

1.1.2.2 ความคงเส้นคงวา (Consistency) ของพฤติกรรม เป็นแนวโน้มที่บุคคลมักแสดงพฤติกรรมในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งทุกครั้งหรือบ่อยครั้ง เช่น บางคนเวลาโกรธจะเงียบไม่ยอมพุดจา หรือบางคนโกรธแล้วชอบกระต๊อบเท้า เป็นต้น

1.1.3 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

1.1.3.1 ด้านกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา ทรวดทรง ท่าทางการแต่งกายการเดิน เป็นต้น ซึ่งบุคลิกภาพด้านกายภาพนี้เป็นสิ่งที่ผู้อื่นมองเห็นได้

1.1.3.2 ด้านวาจา หมายถึง การใช้ถ้อยคำน้ำเสียงซึ่งผู้อื่นจะรับรู้ได้ โดยการฟังลักษณะต่างๆ สะท้อนบุคลิกภาพด้านนี้ เช่น การพูดไม่เข้าหูคน การพูดจากระชอกโศกฮาก การพูดจาน่าฟัง เป็นต้น บุคลิกภาพทางวาจาที่ดีย่อมหมายถึงการพูดจาด้วยน้ำเสียงนุ่มนวลน่าฟัง เป็นมิตร และได้สาระ

1.1.3.3 ด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางการคิดแก้ปัญหา ไหวพริบความสามารถที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม คิดเป็น รู้จักคิด คิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีแสดงออกหรือสนองตอบผู้อื่นได้อย่าง “ทันกัน” และ “ทันกาล”

1.1.3.4 ด้านอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์ดี คงเส้นคงวา ไม่วู่วาม เอาแต่อารมณ์ ฉุนเฉียวโกรธง่าย หรือบางคนมีอารมณ์ร้ายแรงมากกว่าอารมณ์อื่น หรือบางคนเครียด เคร่าขุ่นมัว หม่นหมองอยู่เสมอ

1.1.3.5 ด้านความสนใจและเจตคติของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป บางคนไม่สนใจการเมือง ซึ่งบางคนมีความสนใจหลากหลาย ไม่สนใจเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียว

1.1.3.6 ด้านการปรับตัวมีผลต่อลักษณะของบุคลิกภาพ ถ้าใช้แบบที่ตีมีพฤติกรรมที่เหมาะสม สังคมยอมรับ จะอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ตรงกันข้าม ถ้าปรับตัวไม่ได้วางตัวในสังคมไม่เหมาะสม ย่อมมีผลเสียต่อบุคลิกภาพด้านอื่นๆ ไปด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นภาพโดยรวมของการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน บุคคลแต่ละคนจะมีลักษณะ เฉพาะแตกต่างกันไปตามลักษณะภายนอกของร่างกายและอารมณ์จิตใจ โดยเป็นแบบแผนซึ่งอาจเกิดจากพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม และการเรียนรู้ทางสังคม ดังนั้น คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารด้าน

บุคลิกภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเองความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ

1.2 สติปัญญา

ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำ จำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาเฉลี่ยฉลาด เพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็น (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 42) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานงานวิจัยของ ธนวิน ทองแพง (2549, หน้า 184) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านสติปัญญาความเฉลียวฉลาดเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย (องค์กร) ได้มีผู้ให้คำนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับสติปัญญาดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารด้านสติปัญญาไว้ว่า (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 131-132) 1) มีความรู้ทางวิชาการ 2) มีความรู้วิชาเฉพาะ 3) มีความรู้ทางวิชาชีพ 4) มีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย 5) รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม 6) มีปฏิภาณไหวพริบดี 7) พ้นต่อเหตุการณ์ 8) เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 9) เป็นผู้มีการตัดสินใจที่ดี 10) เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ 11) มีความสามารถในการสื่อสาร 12) มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์ 13) เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี 14) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม 15) มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 16) เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ และ 17) เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์

วาร์โ เพ็งสวัสต์ (2549, หน้า 25) ได้ให้นิยามคำว่า คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถในทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาดมีไหวพริบมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย

จากความหมายของสติปัญญาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านสติปัญญาของผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย

1.3 สังคม

ความหมายและแนวคิดคุณลักษณะทางสังคมของผู้นำ

คุณลักษณะทางสังคม เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิด อาทิ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp. 74-75, อ้างถึงใน ประคอง รัชมิแก้ว, 2551, หน้า 79) ได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำ และได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะทางสังคม หมายถึงเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับคนอื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในส่วนของคุณลักษณะทางสังคม 15 ประการ ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 133) 1) เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ 3) เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมดี 4) สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น 5) มีน้ำใจและถ่อมตน 6) มีความแนบเนียน 7) มีความยุติธรรม 8) ให้ผู้น้อยพบปะได้ง่าย 9) กินง่ายอยู่ง่าย ไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้ 10) ขมคนเป็น และขยันหมั่น 11) ละเว้นการประพฤติดุช 12) เป็นผู้เข้าร่วมไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม 13) เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 14) สร้างบริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี และ 15) ความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

บังอร อินทราณี (2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำในด้านลักษณะทางสังคมว่า ลักษณะทางสังคมของผู้นำนั้นมีลักษณะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่รักและยกย่องนับถือของสมาชิกและคนอื่นๆ มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม วางตนได้เหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม

อัครศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2548, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะซึ่งเป็นคุณลักษณะในองค์กรในทุกหน่วยงานที่ต้องมีร่วมกัน ในส่วนของด้านสังคมกล่าวไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะที่เน้นในเรื่องการทำงานร่วมกันเพื่อประสานงานกันด้วยดี ซึ่งมุ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้ทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น เช่น การติดต่อสื่อสาร มนุษยสัมพันธ์

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548, หน้า 97-100) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในงานนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติหลายๆ ประการ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วยคุณสมบัติ 6 ด้านด้วยกัน สำหรับด้านสังคมนั้นประกอบด้วย ความอ่อนไหว และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น สนใจในกิจกรรมของสังคม มีความอดทน เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีน้ำใจในการบริการแก่สังคม มีความจริงใจ เข้าใจในความสามารถของผู้อื่น อุทิศตนเพื่องานของสังคม

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 25) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้ให้แสดงองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณลักษณะด้านสังคมว่า ประกอบด้วย ความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความ

ช่วยเหลือมีความเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือ และให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครองและมีอำนาจบารมีทางสังคม

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณลักษณะทางสังคมนั้นสามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ และมีการให้บริการแก่สังคม

1.4 ด้านคุณธรรม

คาเตอร์ (Carter, 1973, p. 641) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม คือ ความดีงามของลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมที่ได้กระทำจนเคยชิน หรือการที่บุคคลได้กระทำตามความคิดเห็น และมาตรฐานของสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความประพฤติและจริยธรรม

สมบัติ ทิฆัมพรย์ (2548, หน้า 19-28) ได้กล่าวว่า คุณธรรมของนักบริหารโดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะคุณธรรมของนักบริหารเป็นต้นแบบของการประพฤติของคนในองค์กร หากนักบริหารมีคุณธรรมองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณธรรม คนในองค์กรก็就会被หล่อหลอมให้มีคุณธรรมไปด้วย

จากความหมายหลักธรรมและแนวคิดสามารถสรุปความหมายของคุณลักษณะคุณธรรมของผู้นำของผู้บริหารได้ว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ และมีเจตคติที่ดี

1.5 เซอร์อารมณ

เซอร์อารมณ หรือความฉลาดทางอารมณ์ หรือ E.Q. (Emotional Quotient) ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

โกลแมน (Goleman, 1995, p. 317) ได้ให้ความหมายว่า เซอร์อารมณ เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น และมีการบริหารจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับความสัมพันธ์ของเรากับผู้อื่นได้ โดยเชื่อว่า เซอร์อารมณนั้นแตกต่างจากเซอร์ปัญญา แต่เสริมเกื้อกูลกัน

กรมสุขภาพจิต (2547, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า เซอร์อารมณ หมายถึง ความสามารถในการรู้จัก เข้าใจ ควบคุมอารมณ์ และปรับจิตใจอารมณ์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวัย มีสัมพันธภาพที่ราบรื่น และมีความประพฤติปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและมีความสุข เซอร์อารมณเป็นคุณลักษณะพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ ทั้งความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม

เปรมปรีดิ์ หมู่วิเศษ (2551, หน้า 13) กล่าวโดยสรุป เซาร์อาร์มณ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน

ชัยญรัตน์ เกิดสุวรรณ (2555, หน้า 19) สรุปความหมายไว้ว่า คือ ความเข้าใจตนเอง นำไปสู่เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการในชีวิตของตนเองและเข้าใจผู้อื่น นำไปสู่เข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น และสามารถแสดงออกมาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ ผลคือ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขจัดการให้ผ่านพ้นไปได้อย่างเหมาะสม ทั้งปัญหาความเครียดในใจ หรือปัญหาที่เกิดจากการขัดแย้งกับผู้อื่น

จากความหมายของเซาร์อาร์มณที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายได้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการรู้จักรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น โดยสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้ และสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเซาร์อาร์มณนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งด้วย เป็นการส่งเสริมเกื้อกูลกับเซาร์ปัญญา ดังนั้น เซาร์อาร์มณจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานกับบุคลากรหลากหลาย ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ เซาร์อาร์มณ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่นและไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ

วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งได้มีนิกการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวิชาชีพพอสังเขป ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบรร (2542, หน้า 154) ได้อธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพขั้นสูงไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย 1) วิชาชีพขั้นสูงจะต้องบริการให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น (Social Service) แต่ละวิชาชีพต่างก็มีบริการให้แก่สังคมเป็นการเฉพาะ บริการวิชาชีพนี้อาจจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เช่น บริการของแพทย์กับพยาบาล หรือวิศวกรกับสถาปนิก แต่ทุกฝ่ายก็มีขอบเขตบริการของตนเองที่ชัดเจนแยกออกจากกันได้ วิชาชีพขั้นสูงเน้นการบริการต่อสังคมมากกว่าการหาประโยชน์จากผู้รับบริการ 2) สมาชิกของวิชาชีพขั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาในการให้บริการ (Intellectual Method) การวินิจฉัยตัดสินใจในการปฏิบัติต่อผู้รับบริการของวิชาชีพนั้นจะต้องอาศัยความรู้ ความคิด และสติปัญญาเป็นพื้นฐานสำคัญ มากกว่าการใช้ทักษะและความชำนาญการ แต่เพียงด้านเดียว จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด หลักการและ

ทฤษฎีมาประกอบกันวิธีการอย่างนี้เรียกว่า วิธีการแห่งปัญญา 3) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการศึกษาอบรมให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง โดยใช้ระยะเวลายาวนานพอสมควร (Long Period of Training) การที่จะต้องใช่วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ ผู้ให้บริการต้องได้รับการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมักจะใช้เวลาศึกษามากกว่า 4 ปี หลังจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้เพื่อให้หลักประกันแก่ผู้รับบริการว่า ผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพได้เพราะมีการศึกษาอบรมมามากพอ 4) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้นๆ ตามมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Autonomy) การวินิจฉัยในการให้บริการของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพนั้นสมาชิกของวิชาชีพนั้นๆ ควรจะมีเสรีภาพในการให้บริการโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก การใช้เสรีภาพทางวิชาชีพเป็นความรับผิดชอบสำคัญเมื่อผู้ที่เป็นสมาชิกของวิชาชีพได้รับการศึกษาอบรมมาดีแล้ว 5) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ (Professional Ethics) จรรยาบรรณเป็นแนวทางของการปฏิบัติวิชาชีพ ผู้ที่ละเมิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับการลงโทษ ในกรณีร้ายแรงอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกสังคมจะมีกฎหมายควบคุมการประกอบวิชาชีพประเทศไทยก็มีกฎหมายคุ้มครองการประกอบวิชาชีพอยู่หลายวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพหลักๆ ซึ่งให้บริการอันอาจจะมีผลกระทบต่อสวัสดิการสวัสดิภาพ และความมั่นคงปลอดภัยของสังคมผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพจะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะกระทำได้ เช่น วิชาชีพเวชกรรมกรแพทย์ วิศวกรรม หรือสถาปัตยกรรม เป็นต้น และ 6) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (Professional Institution) สถาบันหรือองค์กรวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของวิชาชีพ สถาบันวิชาชีพมีสองลักษณะ คือ ลักษณะที่หนึ่งเป็นสถาบันควบคุมและพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพ เช่น แพทยสภา หรือเนติบัณฑิตยสภา ลักษณะที่สองเป็นสมาคมวิชาชีพ เพื่อเป็นแหล่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และเสริมสร้างความแข็งแกร่งและความก้าวหน้าของวิชาชีพ เช่น แพทย์สมาคม หรือสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น

สันห์พิชชา ชวนสำราญ (2545, หน้า 44-45) ได้สรุปคุณลักษณะวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการสั่งการ 2) ความรอบรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน 4) ความสามารถในการจัดองค์กร 5) ความสามารถในการประสานงาน 6) ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน 7) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล 8) ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง 9) ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา 10) ความสามารถในการควบคุมการใช้จ่ายเงิน 11) ความสามารถในการใช้ความรู้และเครื่องมือทางการบริหาร 12) ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางาน และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 13) ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม 14) ความสามารถในการติดตามและประเมินผล 15) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 16) ความต้องการความสำเร็จในอาชีพและ

ในชีวิต 17) ความมีประสบการณ์ในวิชาชีพมาก่อน 18) ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และ 19) ความเชี่ยวชาญในหน้าที่

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (คุรุสภา, 2548, อ้างถึงใน อีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 127-129) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน และ 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทางวิชาชีพ สามารถกล่าวได้ว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสามารถประมวลแนวคิดและสรุปเป็น 2 คุณลักษณะ คือ 1) ด้านวิชาการ และ 2) ความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านวิชาการ

ภารกิจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการบริหารงานวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33-35)

1.1 แนวคิด

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ การจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน

การวัดผลประเมินผล รวมทั้ง การวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

1.2.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพ ภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

1.2.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และ ท้องถิ่นโดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ของบุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวาง ขอบข่าย ภารกิจงานบริหารงานวิชาการ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ 7) การนิเทศการศึกษา 8) การแนะแนวการศึกษา 9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา 10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 11) การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และ 12) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แต่ละภารกิจมีรายละเอียดดังนี้

1.3 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ

1.3.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สารแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและ ความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น

1.3.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ ที่กำหนดให้มีใน หลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายาม บูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความ เหมาะสม

1.3.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหาร
จัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.3.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.3.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.3.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

1.4 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ

1.4.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและ
หน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและ
กิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ
การเผชิญสถานการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา การเรียนรู้จากประสบการณ์
จริง และการปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่างๆ
ให้สมดุลกัน ปลุกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหา
สาระกิจกรรม ทั้งนี้โดยจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการ
เรียนรู้และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการ
เรียนการสอนตามความเหมาะสม

1.4.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่างๆ
โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม

1.4.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตาม
ความเหมาะสม

1.5 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ

1.5.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล
ของสถานศึกษา

1.5.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชา
ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ และ
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.5.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน
โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง จากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

1.5.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการ
เรียนจากสถานศึกษาอื่น สถานประกอบการ และอื่นๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

- 1.5.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน
- 1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ
- 1.6.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา
- 1.6.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้
- 1.6.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพ
- 1.7 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ
- 1.7.1 ศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการ
- 1.7.2 ส่งเสริมให้ครูผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- 1.7.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานด้านวิชาการ
- 1.7.4 ประสานความร่วมมือในการผลิต จัดหา พัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น
- 1.7.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.8 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ
- 1.8.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 1.8.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 1.8.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาให้เกิดความรู้และประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่น บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในการจัดตั้ง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน

1.8.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.9 การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ

1.9.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษา

1.9.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอน ในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา

1.9.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษา ในสถานศึกษา

1.9.4 ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.9.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศ การศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่ การศึกษา

1.10 การแนะแนว แนวทางการปฏิบัติ

1.10.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพในสถานศึกษา โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และกระบวนการเรียนการสอน

1.10.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษา โดยความร่วมมือของครูทุกคน ในสถานศึกษา

1.10.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการ แนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา

1.10.5 ประสานความร่วมมือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้าน การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา แนวทางการ ปฏิบัติ

1.11.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา

1.11.2 กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของ สถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงศึกษาธิการ เป้าหมายความสำเร็จของ เขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา

1.11.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา

1.11.4 ดำเนินการพัฒนางานตามแผน และติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.11.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

1.11.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

1.11.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.12 การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน แนวทางการปฏิบัติ

1.12.1 การศึกษา สำรวจความต้องการ สนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน

1.12.2 จัดให้ความรู้ เสริมสร้างความคิด และเทคนิคทักษะทางวิชาการเพื่อการพัฒนาทักษะ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นแนวทางการปฏิบัติ

1.13.1 ประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ทั้งบริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

1.13.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่างๆทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ

1.14.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการรับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.14.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.14.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปภารกิจบริการงานวิชาการสถานศึกษาได้ว่า ภารกิจบริการงานวิชาการสถานศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ในการวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารด้านวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา

2. ความสามารถในการบริหาร

ความสามารถในการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน โดยอาศัยกระบวนการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ซึ่งความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จำเป็นนั้น สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ประกอบด้วย 1) มีศักยภาพและความสามารถที่จะเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมเพิ่มค่าให้กับงาน (Share Value) เพื่ออำนวยความสะดวก การปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 2) มีความสามารถทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งจะเป็พื้นฐานในการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ สามารถกระตุ้นส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน 3) สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างฉลาด และส่งเสริมพัฒนาให้ทีมีบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล 4) สามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างฉลาด และส่งเสริมพัฒนาให้ทีมีบุคลากรมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2544) ได้กำหนดความสามารถในการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ (ธีระ รุญเจริญ, 2553, หน้า 135-136) ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนใน การพัฒนาการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของ

ผู้เรียน 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 8) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) แก่บุคลากรในโรงเรียนและผู้เรียน 10) ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 11) ผู้บริหารสถานศึกษามีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 12) ผู้บริหารสถานศึกษามีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ด้านส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามมาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 128-130) ได้เสนอลักษณะนักบริหารมืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านความสามารถว่าประกอบด้วย 1) ความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ 2) นำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม และ 4) ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสามารถในการบริหาร สามารถสรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบริหาร งานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

3. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารที่สำคัญยิ่งให้การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิผล เช่น จากการศึกษาของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 121) ว่า การบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร ดันตียมาศ (2550, หน้า 204) ซึ่งพบว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำรวมทั้ง สุนทร โคตรบรรเทา (2553, หน้า 5) ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า ภาวะผู้นำเป็นงานที่มีความสำคัญมากกว่าและมีสมรรถภาพสูงกว่าการบริหาร การบริหารและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันมาก รูปแบบพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่แปรเปลี่ยนไปที่มีความสำคัญ

และจำเป็นต่อการบริหาร ดังนั้น การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำทางการศึกษามีความสำคัญเท่าๆ กัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความหมายของภาวะผู้นำ อาทิเช่น สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974, cited by Hanson, 2003, pp. 156-157) ได้ตั้งข้อสังเกตและรวบรวมความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ได้ 10 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำเป็นจุดรวมของกระบวนการกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำเป็นบุคลิกภาพและเป็นผลกระทบ 3) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการชักจูงให้ปฏิบัติตาม 4) ภาวะผู้นำเป็นการบริหารหรือออกกำลังความมีอิทธิพล 5) ภาวะผู้นำเป็นการแสดงออกของพฤติกรรม 6) ภาวะผู้นำเป็นรูปแบบของการชักชวน 7) ภาวะผู้นำเป็นตราสารหรือเครื่องมือสู่เป้าหมายความสำเร็จ 8) ภาวะผู้นำเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ 9) ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่แตกต่าง และ 10) ภาวะผู้นำเป็นการเริ่มต้นของโครงสร้าง

การตี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 161) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปกันดีสู่จุดหมายที่ตั้งงาม ภาวะ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม

ลิเคิร์ท (Likert, 1967, p. 172, อ้างถึงใน สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์, 2549, หน้า 59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้องกับค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจากับบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 614) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันการศึกษา ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินโดยผ่านเครือข่ายบุคคล และตามบทบาทขององค์กร ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีหลายอย่าง แต่ที่สำคัญมี 4 ประการ คือ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confident) คือ มีการตั้งเป้าหมายสำหรับตนเองและผู้อื่นได้บังคับบัญชาไว้สูง มีความพยายามมากเมื่อพบงานที่ยากและเข้มแข็งเมื่อเผชิญปัญหาหรือประสบความล้มเหลว 2) มีความอดทนต่อความเครียด (Stress

Tolerance) คือ เมื่อพบสถานการณ์ที่ยุ่งยากและกดดันจะมีการตัดสินใจที่ดีและสุขุม สามารถให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีความอดทนอย่างยิ่ง 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) คือ มีความตระหนักในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มุ่งมั่นปรับปรุงตนเอง ไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงเมื่อประสบปัญหาหรือความผิดพลาด ซึ่งการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และช่วยสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน และกับผู้ให้คำปรึกษาได้ 4) มีคุณธรรม (Integrity) คือ มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และน่าไว้วางใจรวมทั้งยินดีที่จะส่งเสริมและสนับสนุนผู้อื่นในองค์กร และผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้าง และเพิ่มความภาคภูมิใจต่อองค์กรให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกับสมาชิกในองค์กร

2. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงขับที่กระตุ้นให้คนมีความสัมพันธ์กับงานมีการตัดสินใจเกี่ยวกับลักษณะ ทิศทาง และระยะเวลา แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการเลือกทำกิจกรรมและระดับความสำเร็จ ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงจะมีประสิทธิผลมากกว่าผู้นำที่มีความคาดหวังต่ำ และด้อยประสิทธิภาพ

3. ทักษะ (Skill) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และมีทักษะในงานที่ทำ จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งทักษะดังกล่าวนี้มี 4 ประการด้วยกัน กล่าวคือ

3.1 ทักษะด้านเทคนิค เป็นความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะที่สอดคล้องกับงานที่ทำ

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เน้นความสามารถในการเข้าใจ ความรู้สึกและเจตคติของผู้อื่น และเน้นความสามารถของการสร้างความร่วมมือในการทำงาน

3.3 ทักษะด้านมโนทัศน์เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา และการใช้ความคิด และมโนทัศน์ในการวางแผน การจัดการและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน สามารถกำหนดกรอบเกี่ยวกับกิจกรรมและความซับซ้อนของงานตามลำดับได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของความสัมพันธ์ในรูปแบบระหว่างคนในกลุ่ม อาจเกิดจากความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้ตามให้ความร่วมมือและร่วมใจ ดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายที่ผู้นำต้องการ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทุกๆ องค์กรและโรงเรียนหรืออาจกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการทำให้คนร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แบบภาวะผู้นำ

แบบภาวะผู้นำสามารถจำแนกได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การนำของผู้บริหารแต่ละบุคคล แต่ละบริบท และแต่ละกาลเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งข่าวสาร ข้อมูล เทคโนโลยี และสังคมแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549, หน้า 176); ภารดี อนันต์นาวี (2548, หน้า 111-112) และการศึกษาของ ดร.ณิ โกเมนเอก (2553, หน้า 81) ที่พบว่า แบบของผู้นำที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและโรงเรียน คือ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) รวมทั้งฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 446) ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำเชิงรุก สร้างความ ตระหนักให้กับผู้ตามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลลัพธ์สูงขึ้น ด้วยการค้นพบดังกล่าว และแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 446-448) ได้กล่าวถึงผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่ขยายปรับเปลี่ยนมาจากผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำในแบบเชิงรุก สร้างความตระหนักให้กับผู้ตามในการ ทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดผลลัพธ์สูงขึ้น บาสและริกกีโอ (Bass & Riggio, 2006, cited by Hoy & Miskel, 2008, pp. 446-447) ได้กำหนดองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ (Four I'd Comprise Transformational Leadership) 1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Idealized Influence: Ii) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: Im) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: Is) 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: Ic)

3.3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัว เป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามผู้นำ จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำ ให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติเหมือนกับผู้นำของเขา สิ่งที่ ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยง ที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ ซึ่งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.3.1.1 ด้านคุณลักษณะ คือ สิ่งที่ผู้ตามสามารถมองเห็นได้จากผู้นำ

3.3.1.2 ด้านพฤติกรรม คือ การกระทำของผู้นำที่มุ่งเน้นถึงเป้าหมายความสำเร็จส่วนตน แต่จะประพடுத்தินเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยการมีวิสัยทัศน์และการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ และ การเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

3.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำประพடுத்தินในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องราวของ ผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็น และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำ

จะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะมีความสัมพันธ์

เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลเช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำแบบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงได้กำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือองค์กรนั้น ได้มีผู้ให้ทัศนะและมีผลการวิจัยกล่าวถึง อาทิ รุจา รอดเข็ม (2547, หน้า 149); สุรัชชัย ช่วยเกิด (2547, หน้า 136-137); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 93-94); ภารดี อนันต์นาวิ (2548, หน้า 112); ธนวิน ทองแพง (2549, หน้า 179); ศิริพร ตันติยมาศ (2550, หน้า 188); ดรุณี โกเมนเอก (2553, หน้า 151); บุศรินทร์ สุจริตจันทร์ (2553, หน้า 276);

พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 105-019); สามารถ สุโรคา (2553, หน้า 86-87) และรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554, หน้า 136)

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะวิชาชีพ และคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหาร สามารถบริหารงานสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนตัว หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านคุณธรรม และด้านเชาว์อารมณ์ ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ

1.2 ด้านสติปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย

1.3 ด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ และมีการให้บริการแก่สังคม

1.4 ด้านคุณธรรม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ และมีเจตคติที่ดี

1.5 ด้านเชาว์อารมณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น และไม่ใช้ความรู้สึก เพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่บ่งบอกหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการและด้านความสามารถในการบริหาร

2.1 ด้านวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนในระดับมัธยมศึกษา

2.2 ด้านการความสามารถในการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจัดกลุ่มงานให้

สอดคล้องกับหน้าที่ มอบหมายอำนาจ รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนเพื่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

3. คุณลักษณะด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระทำหรือการ แสดงออกหรือแสดงพฤติกรรมของผู้นำตามคุณลักษณะ 4 ด้าน

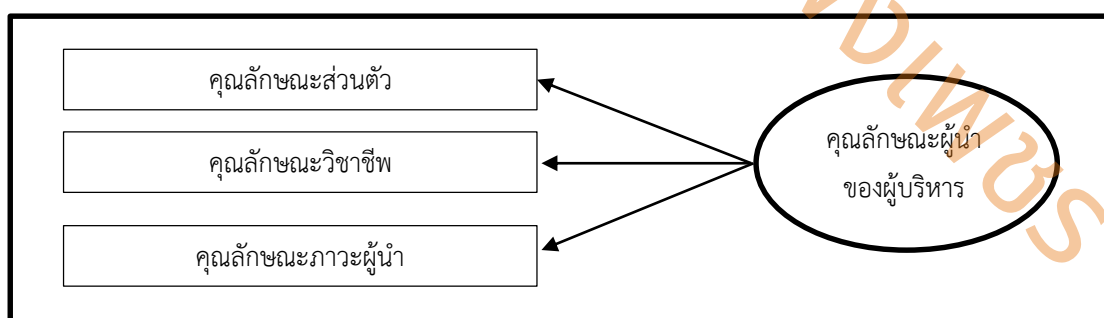
3.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุ เป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน ศรัทธา และเกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.2 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถ มอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ร่วมระดับมัธยมศึกษา ในการที่สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการ พัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์และแนวทาง ในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

3.4 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น เชื่อมั่น และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งสามารถเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานได้

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดการวัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ใช้ในการวิจัยดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร

พฤติกรรมการบริหาร เป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรด้วย พฤติกรรมการบริหารนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 437) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร และได้มีผู้ให้ความหมายคำดังกล่าว ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีความหมายในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เป็นกระบวนการทำงานของบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้ผลการทำงาานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการที่น่าสนใจได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการบริหาร เช่น

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารหรือการจัดการ หมายถึงกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

นวรรตน์ สอนดี (2550, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของคำว่า พฤติกรรมการบริหารหมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่จะนำครูและบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย

ไซมอน (Simon, 1977, อ้างถึงใน ก้องภพ ยี่หระ, 2550, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะ ทำให้การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์กร หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

โอเวน (Owens, 2007, p. 101) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร คือ การทำงานกับบุคคลและกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารเป็นกระบวนการทำงานของบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้ผลการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้หรือให้มีประสิทธิผล

ในการศึกษาพฤติกรรมการบริหารนั้น ได้มีศาสตราจารย์ทางจิตวิทยาสังคมแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) และคณะทำงานในสถาบันวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำโดยการค้นหาเกณฑ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการบริหาร ตั้งแต่ปี 1947 และได้รวบรวมผลการทดลองจากผลการปฏิบัติงานในหลายสาขา และผลการทดลองของนักวิชาการ ซึ่งได้สรุปข้อค้นพบเป็นสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร 2 ประการ (Likert, 1967, pp. 189-211, อ้างถึงใน ลัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 42) คือ 1) การบริหารโดยให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก (Job-Centered) 2) การบริหารงานโดยให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก (Employee-Centered) ซึ่งในการค้นพบครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นหลัก ผลผลิตต่ำ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด พยายามกระตุ้นให้

พนักงานมีความสนใจในงาน ใช้เวลาเป็นมาตรฐานในการทำงาน ส่วนผู้ที่ให้ความสำคัญกับคนเป็นหลัก ผลผลิตที่ได้สูง และพบว่าผู้บริหารจะให้ความสนใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามสร้างกลุ่มงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสูง

นอกจากนี้แล้ว ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 189-211, อ้างถึงใน ลัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 43-44) ยังได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้นำในสมาคมธุรกิจประกันชีวิต ซึ่งได้ข้อสรุปเสนอรายงาน ข้อค้นพบจากการวิจัยเกี่ยวกับหลักในการบริหารที่ประสบความสำเร็จสูงสุด และที่ประสบความสำเร็จน้อยที่สุด โดยเสนอทฤษฎีบริหาร 4 ระบบ ดังต่อไปนี้

ระบบที่ 1 ระบบอำนาจเผด็จการ (System 1: Exploitative Authoritative)

พฤติกรรมบริหารแบบนี้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ไม่มีความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายของงานจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น สร้างกฎระเบียบ และกำกับติดตามอย่างเข้มงวด เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัว มีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวเป็นส่วนใหญ่ และสั่งจากบนลงล่าง มีการปฏิสัมพันธ์ในองค์กรน้อย และไม่อิสระในการแสดงความคิดเห็น

ระบบที่ 2 ระบบบูรณาธิปไตย (System 2: Benevolent Authoritative)

พฤติกรรมการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง แต่ยังคงมีการกำกับติดตาม มีการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการให้ข้อมูลข่าวสารเท่าที่จำเป็น แต่ไม่ทั่วถึงทั้งองค์กร และข้อมูลข่าวสารมักถูกกลั่นกรองจากฝ่ายบริหาร ผู้บริหารจะวางตัวสนิทสนมเฉพาะกับบุคคลพิเศษ การกำหนดนโยบายทำในระดับบนแล้วกำหนดกรอบการทำงานให้ระดับล่าง โดยผ่านการตรวจสอบของฝ่ายบริหารก่อน การจูงใจให้ทำงานโดยใช้รางวัลเป็นเครื่องล่อใจ

ระบบที่ 3 ระบบการปรึกษาหารือ (System 3: Consultative)

พฤติกรรมการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและยอมรับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การกำหนดเป้าหมายของงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการขอคำปรึกษาหารือข้อเสนอแนะเพื่อประกอบเป็นแนวทาง มีการจูงใจในลักษณะให้รางวัล มีการติดต่อสื่อสารค่อนข้างทั่วถึงทั้งองค์กร และมีการปฏิสัมพันธ์ในองค์กรอย่างราบรื่นและ บ่อยๆ

ระบบที่ 4 ระบบให้กลุ่มมีส่วนร่วม (System 4: Participative Group)

พฤติกรรมการบริหารแบบนี้ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปอย่างทั่วถึง และให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เป็นการจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การติดต่อสื่อสาร

เป็นแบบสองทางและทั่วถึงทั้งองค์กร ด้วยข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ การปฏิสัมพันธ์ในองค์กรเป็นอย่างดี ฉันทมิตร มีการช่วยเหลือและทำงานเป็นทีม

จากการทดลองภาคสนามของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 189-211, อ้างถึงใน ลัดดา ผลวัฒน์, 2547, หน้า 44) พบว่า การบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารระบบที่ 4 คือ การให้กลุ่มมีส่วนร่วม ซึ่งการจะนำไปดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลได้ต้องใช้หลักวิธีการต่อไปนี้

- 1) กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership Process Use) 2) การสร้างแรงจูงใจ (Motivational Force) 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interaction Process) 5) กระบวนการตัดสินใจ (Decision Making Process) 6) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Or Ordering) และ 7) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals And Training)

องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหาร จากพฤติกรรมกรรมการบริหาร 4 ระบบ (System 4) Likert เชื่อว่า การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ คือ การบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคน และผลผลิตสูง ซึ่งต้องเกิดจากองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ซึ่งแบบบริหารทั้ง 4 ระบบนั้นแบบการบริหารใดจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะการปฏิบัติ หรือสภาพการจัดการบริหารขององค์ประกอบต่อไปนี้ คือ 1) การเป็นผู้นำ (Leadership) 2) การจูงใจ (Motivational) 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 4) การมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน (Interaction Influence) 5) การตัดสินใจ (Decision-Making) 6) การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (Goal Setting or Ordering) 7) การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) และ 8) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals and Training) มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารว่าเป็นไปในทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลใดในองค์กรมากน้อยเพียงใด
2. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ลักษณะของการใช้สิ่งจูงใจหรือวิธีการกระตุ้นแบบต่างๆ
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร
4. การมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน (Interaction Influence) หมายถึง การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร
5. การตัดสินใจ (Decision-Making) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจภายในองค์กรที่ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่บุคคลอื่นในระดับต่างๆ กัน
6. การกำหนดเป้าหมายหรือสั่งการ (Goal Setting) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานหรือกำหนดเป้าหมายขององค์กร

7. การควบคุมการปฏิบัติงาน (Control) หมายถึง ระดับอำนาจหน้าที่ในองค์กรซึ่งผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีมากน้อยเพียงใด

8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance Goals and Training) หมายถึง ระดับเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารต้องการให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้แล้ว ฮาลปิน (Halpin, 1966, pp. 97-98) ได้นำเสนอพฤติกรรมของหัวหน้างานใน 2 มิติ คือ 1) พฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ ต่อผู้ร่วมงาน ในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตาม เพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน พฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการ การกำหนดเทคนิควิธีการทำงาน

คริสเตนเซน (Christensen, 1995, pp. 191-206) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เรื่อง The Role Of The Principle In Transforming Accelerated Schools : A Study Using The Critical Incident Technique To Identify Behaviors of Principals. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนปฏิรูปที่มีการเปลี่ยนแปลงจนประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วยพฤติกรรม 13 พฤติกรรม ดังนี้ 1) การส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน (Promoting The Accelerated School Model) 2) การส่งเสริมวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (Promoting The Vision Of The School) 3) การสนับสนุนผู้ร่วมงานที่ดี (Supporting The Staff) 4) การสนับสนุนการดำเนินงาน (Fostering The Process) 5) การส่งเสริมทางด้านการติดต่อสื่อสาร (Promoting Communication) 6) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Exhibiting Positive Human Relations Skill) 7) การเอื้ออำนวยในการประชุม (Facilitating Meetings) 8) การปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interacting With Student) 9) การมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐและชุมชน (Interacting With The State and/or District) 10) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม (Promoting Parental Involvement) 11) การจัดหาทรัพยากร (Providing Resources) 12) การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน (Promoting Learning) 13) การใช้ทักษะด้านการบริหาร (Demonstrating Skills)

อับรามสัน (Abramson, 1996, pp. 1-4) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำยุคใหม่ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารยุคใหม่ในสังคมจะต้องมีระบบดั้งเดิม ระบบตำแหน่ง

พฤติกรรมของผู้นำยุคใหม่ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยการฝึกฝนและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองจนมีทักษะความชำนาญ ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเป็นผู้สื่อสาร (Communication) เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้ร่วมงาน (Collaborator) ผู้สอน (Coach) และผู้กระตุ้น (Catalyst) กระตุ้นในการทำงานให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

1. ผู้สื่อสาร (Communicator) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีการสื่อสารที่เหมาะสม แจกแจงข้อมูลข่าวสาร สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร ในสถานศึกษา ความสามารถในการดำเนินการประชุม สามารถแก้ปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการมอบหมายงานให้ผู้อื่นปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น อับรามสัน (Abramson) ได้เสนอแนวความคิดว่า การสื่อสาร คือ ด้านที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำและจะต้องมีกฎระเบียบ แล้วทำให้เป็นนิสัยในการใช้อำนาจ และบุคคลควรจะทำในสิ่งซึ่งคนต้องการ ให้พวกเขาทำ ถ้าบอกเขาถึงสิ่งที่คุณต้องการให้เขาทำมากกว่าที่คุณไม่ได้บอกพวกเขา การสื่อสารส่วนบุคคลจำเป็นต้องชัดเจน สอดคล้องกัน และรอบคอบระมัดระวัง การฟังก็มีส่วนสำคัญในการสื่อสาร

2. ผู้ร่วมงาน (Collaborator) หมายถึง การเป็นผู้ที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีการทำงานร่วมกันแบบฉันทะเพื่อน ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา มีกิริยามารยาทที่เหมาะสมตามกาลเทศะและมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ

3. ผู้สอน (Coach) หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีบทบาทของ ความเป็นผู้นำในทุกด้าน รู้ว่าถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการติดตามกำกับดูแลการ ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ แบบใหม่ต้องการที่จะเป็นที่ปรึกษาที่ชาญฉลาดและไว้วางใจได้ และเป็นผู้ฝึกสอนมิใช่เจ้านาย การทำงาน ของผู้บริหาร คือ การช่วยเหลือให้คนเจริญเติบโตขึ้น ต้องกระตุ้นคนให้ทำสิ่งต่างๆ การฝึกสอนเป็น งานที่หนักอย่างยิ่งของภาวะผู้นำแบบใหม่ งานของผู้นำก็คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องให้ เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการดึงสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคลนั้นออกมา และยอมให้พวกเขาได้ทำงานที่ดีที่สุดของเขา

4. ผู้กระตุ้น (Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้ที่ใช้การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานยกย่องผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ เห็นใจและให้กำลังใจผู้ร่วมงานที่ทำงานผิดพลาด ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค แบ่งปันประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน และแสดงความรอบรู้ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เป็นตัวกระตุ้นในการก่อให้เกิด และเป็นตัวเร่งให้เกิดผลสรุป มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และใช้เป็นตัวควบคุมอำนาจเพื่อความสำเร็จ และผู้นำต้องทำให้ทุกคนไปสู่วิสัยทัศน์นั้น เพราะการมีวิสัยทัศน์จำเป็นจะต้องมีคนซึ่งมีความสามารถ โดยมุ่งไปที่คนที่

ความกระตือรือร้น ดังนั้น ตัวกระตุ้นก็คือผู้ที่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ การสร้างความร่วมมือมากกว่าความพยายามโดยลำพัง

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 27-28) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการบริหาร ว่าเป็น การแสดงออกหรือการกระทำของผู้บริหารโรงเรียนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ซึ่งพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผล ได้แก่ 1) แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 3) การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และ 4) การสื่อสารแบบเบี่ยงล่างสู่เบื้องบน

อัญชา พานิช (2550, หน้า 27-28) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารเป็นปัจจัย (องค์ประกอบ) สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจเนื่องจากความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจะต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบ ประสิทธิภาพขององค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านพฤติกรรมบริหาร ประกอบด้วย 1) พฤติกรรม ด้านบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) พฤติกรรมบริหารด้านภาวะผู้นำ 3) พฤติกรรมบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967); อับรามสัน (Abramson, 1996); คริสเตนเซน (Christensen, 1995); อัญชา พานิช, (2550); ก้องภพ ยี่หระ (2550); นวรัตน์ สอนดี (2550); ชุติกร แก้วระยับ (2548) และประยงค์ ชูรักษ์ (2548) โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Likert เป็นแกนหลัก ด้วย องค์ประกอบตามแนวคิดของ Likert นั้น มีความหมายครอบคลุมแนวคิดนักวิชาการอื่นๆ และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดา ผลวัฒน์ (2547) ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้าน การมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน 4) ด้านการตัดสินใจ 5) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม และจากการสังเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนร่วม จึงมีการ ปรับและเพิ่มเติมองค์ประกอบด้านพฤติกรรมบริหารของผู้บริหารอีก 1 องค์ประกอบ โดยนำ การฝึกอบรมขององค์ประกอบกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานออกมาเป็น องค์ประกอบที่ 6) ด้านการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบของพฤติกรรมบริหารของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ว่าเป็นความพยายามภายในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิด ความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ช่วยให้การงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน

อยู่เสมอเพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ผู้บริหารที่มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่อง แรงจูงใจอย่างดี จะสามารถอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมในโรงเรียนได้ สามารถพยากรณ์ผลของ กิจกรรมทางการบริหารได้ และรู้ทิศทางในการปฏิบัติไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของ โรงเรียน

ศิริพงษ์ บุญมีลาภ (2552, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ว่าหมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่กระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาสิ่งที่ตนเองต้องการ

จิตตรี เกษสุวรรณ (2553, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยปัจจัยต่างๆ จนก่อให้เกิดความ พยายามและความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ด้วยความเต็มใจและให้บรรลุผลสำเร็จได้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 231-235) ให้คำนิยาม เกี่ยวกับแรงจูงใจว่าหมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายของแต่ละบุคคล สภาวะที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากซับซ้อนอาจอยู่ในรูป ของกำลัง (Forces) แรงขับ (Drives) ความต้องการ (Needs) สภาวะความเครียด (Tension States) และอื่นๆ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยใดๆ ซึ่งอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับบุคคล หรือบุคคลเกิดการ รับรู้แล้วทำให้บุคคลนั้นแล้วมีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาในปัจจัย นั้นๆ หรือสิ่งที่สืบเนื่องเกี่ยวข้องกับปัจจัยนั้นๆ เช่น พฤติกรรมการทำงานถ้าปัจจัยใดๆ เข้ามา ให้รับรู้หรือนำเสนอแล้ว มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคคลก็จะปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการทำงานไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารในฐานะผู้นำของ สถานศึกษาจึงมีภารกิจหลักอีกภารกิจหนึ่ง กล่าวคือ การก่อให้เกิดปัจจัยใดๆ ในการจูงใจให้ร่วมงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน นั่นคือ ภารกิจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.2 ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 290) แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่า ทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่ แหล่งที่มาของแรงจูงใจมุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อม ภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะ ถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติ

อย่างกระตือรือร้นเพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษา
งานไว้เท่านั้น

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 203-204) ได้นำเสนอว่า

นักจิตวิทยาแบ่งแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่ง
ล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่
1.1) ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่ได้ก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ 1.2) ความปรารถนา (Desire) เป็น
ความต้องการชนิดหนึ่ง แต่จะทำให้เกิดแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมด
ก็จะรู้สึกเฉยๆ 1.3) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยาน มักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดี
เป็นความต้องการ ความอยากได้ที่จะช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย
1.4) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมี
ความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว 1.5) ทศคติหรือเจตคติ
(Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้น
บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็น
อย่างยิ่ง และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการ
กระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก
ได้แก่ เป้าหมายความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้
รางวัล การประกวดการลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือแรงจูงใจภายใน
และแรงจูงใจภายนอกซึ่งแรงจูงใจภายในนั้น เป็นแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่
ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมภายนอก สำหรับแรงจูงใจภายนอก
เป็นแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากภายนอก เช่น มาจากแรงเสริมชนิดต่าง ๆ ตั้งแต่คำชมจนถึงรางวัล
สิ่งของ

1.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ (2535, หน้า 20-21) กล่าวว่า
แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน คือ
1) ความต้องการ (Needs) คือ ความไม่เพียงพอ หากมองในภาวะสมดุลของมนุษย์ ความต้องการ
เกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางร่างกายหรือจิตใจ 2) แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อ
บรรเทาความต้องการให้ลดลง 3) เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือ เป้าหมายที่ใช้
ในวงจรการจูงใจ หมายความว่าสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้

น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
ฟื้นฟูสภาพที่มีความสมดุล และจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป

อรรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์ (2549, หน้า 44-45) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจรายด้านในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ
ด้านความต้องการสัมพันธ์ ด้านความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า และความต้องการดำรงชีวิต

พนิดา จิระสถิตถาวร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไป
หาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกระส่ำผลสำเร็จ และด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

สมภาพ แซ่โก (2551, หน้า 68-71) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้
ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และความรู้สึกร
ประสบความสำเร็จ

ศิริพงษ์ บุญมีลาภ (2552, หน้า 59-60) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม
เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดไป
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกระส่ำ
ผลสำเร็จ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ และด้านความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ตามลำดับ

โอโกมากะ (Ogomaka, 1986, p. 3563-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแอนเจลิส พบว่า องค์ประกอบที่เป็น
แรงจูงใจ คือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ
ผลสัมฤทธิ์ในงานข้อตกลงทางศาสนา

จากความหมาย ประเภท องค์ประกอบของแรงจูงใจ และผลการวิจัยแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการสร้างแรงจูงใจ
จะสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางสู่ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ การสร้าง
แรงจูงใจนั้นมีหลายรูปแบบ หลายวิธี ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้จงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างแรงจูงใจภายใน ได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีสร้างความเข้าใจ การมีเป้าหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผล

2. การติดต่อสื่อสาร

2.1 ความหมายและแนวคิดของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารและองค์กรที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังบุคคลหลายระดับ ทั้งในและนอกองค์กร บุคคลในองค์กรทุกคนจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคล องค์กร โครงสร้างและกระบวนการ (Hoy & Miskel, 2008, p. 357) ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของกระบวนการติดต่อสื่อสารไว้หลายท่านด้วยกัน อาทิเช่น

อัญชนา พานิช (2550, หน้า 61) ได้สรุปความหมายของการติดต่อสื่อสาร ไว้ว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารโดยใช้รูปแบบหรือช่องทางในการสื่อสารขององค์กรที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องตรงกัน

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 357) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น หรือเจตคติในหนทางที่จะทำให้บุคคลสองคนหรือมากกว่ามีความเข้าใจกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นเครื่องมือหรือช่องทางที่สำคัญมากที่สุดพฤติกรรมหนึ่งของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารด้วย กระบวนการสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของบุคลากรในองค์กร ระหว่างองค์กรและบริบทที่เกี่ยวข้อง ในหลากหลายรูปแบบ หลายช่องทาง ตามความเหมาะสมของสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งจะช่วยให้สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน และนำไปสู่ภาคปฏิบัติการขององค์กรในที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาด้วยแล้ว ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 121) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

2.2 กระบวนการติดต่อสื่อสาร

روبบินส์ (Robbins, 2001, pp. 285-286) ได้นำเสนอกระบวนการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แหล่งข่าวสารที่ต้องสื่อสาร (The

Communication Source) ข่าวสารที่ต้องการสื่อสารจะต้องมีแหล่งที่มา มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการสื่อสาร

2) การส่งรหัส (Encoding) ผู้ส่งสารจะต้องแปลงสาร โดยการประมวลความคิดให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ต่างๆ เช่น คำพูด รูปภาพ กริยาท่าทาง หรือแผนผัง เพื่อให้ผู้รับเข้าใจเงื่อนไข 4 ประการที่มีผลต่อการส่งรหัส คือ ทักษะ เจตคติ ความรู้และระบบสังคมและวัฒนธรรมของผู้ส่งรหัส

3) ข่าวสาร (Message) 4) ช่องทางการสื่อสาร (Channel) หมายถึง สื่อกลางที่เป็นช่องทางการเดินทางของข่าวสารที่ต้องการสื่อสาร อาจเป็นช่องทางที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ถ้าเป็นช่องทางการสื่อสารที่เป็นทางการ มาจากองค์กร ดำเนินการซึ่งข่าวสารจะเกี่ยวข้องกับงานของบุคลากร ส่วนช่องทางการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ จะเป็นข่าวสารส่วนบุคคลหรือสังคม 5) การถอดรหัส (Decoding) 6) ผู้รับสาร (Receiver) การแปลความหมายข่าวสารจากผู้ส่งสาร ซึ่งก่อนที่ข่าวสารจะถึงผู้รับสารนั้น ข่าวสารที่อยู่ในรูปลักษณะต่างๆ ที่ถูกส่งมาตามช่องทางต่างๆ จะถูกแปลให้อยู่ในรูปแบบที่ผู้รับสารสามารถเข้าใจได้ ประเด็นสำคัญสำหรับการสื่อสารที่จะให้ผู้รับสารได้เข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะจากแหล่งที่ส่งสารในการเขียนหรือการพูด และผู้รับสารจะต้องมีทักษะในการอ่านหรือฟังเช่นกัน และยังมีข้อจำกัดของทักษะ เจตคติความรู้ ระบบสังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย และ 7) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback Loop) เป็นการตรวจสอบถึงความสำเร็จในการสื่อสารข่าวสารที่ส่งไปนั้น ผู้รับสารสามารถเข้าใจข่าวสารตรงกับวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไรขัดข้องหรือประสบปัญหาในจุดใด เพื่อที่จะหาทางแก้ไขต่อไป

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 382) ได้นำเสนอรูปแบบทั่วไปของกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบกระบวนการติดต่อสื่อสารได้ว่า รูปแบบทั่วไปของกระบวนการติดต่อสื่อสารเป็นพลวัต และประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ กล่าวคือ 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goals) 3) กลยุทธ์ (Strategies) 4) สื่อและรูปแบบข่าวสาร (Media and Message Form) 5) ผู้รับสาร (Receiver) 6) ผลกระทบ/ผลลัพธ์ (Effects /Outcomes) และ 7) ผู้ส่งสาร (Sender)

2.3 ทิศทางของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารทางการบริหารการศึกษา โดยปกติจะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชาและหลักการเรื่องระดับชั้น ผู้บริหารต้องสามารถเลือกใช้ทิศทางการติดต่อสื่อสารให้เหมาะสมกับเรื่องที่ติดต่อสื่อสารและวิธีการติดต่อสื่อสาร โดยพิจารณาได้ดังนี้ (ชวรัตน์ เชิดชัย, 2547, หน้า 66-67)

2.3.1 การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward) เป็นการติดต่อสื่อสาร จากผู้บริหารลงไปยังครูอาจารย์ คนงานภารโรง และนักเรียน มักจะเป็นไปในรูปของการแจ้งนโยบายระเบียบ ข้อบังคับ คำเตือน คำสั่ง คำยืนยัน การชักจูงความเข้าใจ การให้ข้อมูลข่าวสาร

ผู้บริหารจะเลือกใช้ได้ในช่องทางต่างๆ เช่น การสั่งการ ป้ายประกาศหรือโปสเตอร์ จดหมาย จดหมายข่าว หนังสือ คู่มือ วารสาร เป็นต้น

2.3.2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward) เป็นการติดต่อสื่อสารจากครูอาจารย์ คณงานการโรง หรือนักเรียนขึ้นไปยังผู้บริหาร ส่วนใหญ่มักจะเป็นไปในรูปการรายงานผลการปฏิบัติงาน การเสนออุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การเสนอความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลข่าวสาร การปรึกษาหารือ การร้องทุกข์หรือการเรียกร้อง และช่องทางที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เช่น การประชุมกลุ่ม การเจรจาเรียกร้อง การร้องทุกข์ การประชุม การปรึกษาหารือ การอภิปราย เป็นต้น

2.3.3 การติดต่อสื่อสารตามแนวนอน (Horizontal) มักเป็นการติดต่อสื่อสารที่ไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชา เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน หรือกับผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไป เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็น อันจะทำให้เกิดความเข้าใจและประสานงานกันดียิ่งขึ้น โดยทั่วไปจะมีการติดต่อสื่อสารกันในหลายลักษณะ เช่น การประชุม สัมมนา วารสาร จุลสาร หนังสือพิมพ์ หนังสือคู่มือ หนังสือเวียน จดหมายข่าว เป็นต้น

2.4 ประเภทของการติดต่อสื่อสาร

ชวรัตน์ เชิดชัย (2547, หน้า 66-67) ได้จำแนกประเภทของการติดต่อสื่อสารนั้นสามารถกระทำได้หลายลักษณะ โดยอาศัยเกณฑ์ต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม สื่อที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร กระบวนการติดต่อสื่อสาร สัญลักษณ์ที่ใช้ติดต่อสื่อสาร เป็นต้น แต่เนื่องจากการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้น จากการกระทำของมนุษย์โดยตรง บุคคลผู้ทำการติดต่อสื่อสารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการติดต่อสื่อสาร โดยทั่วไปการติดต่อสื่อสารจึงมีการจำแนกโดยอาศัยบุคคลผู้ทำการติดต่อสื่อสาร หรือดำเนินกิจกรรมการติดต่อสื่อสารเป็นเกณฑ์แบ่งประเภท

2.4.1 การติดต่อสื่อสารภายในบุคคล (Intrapersonal Communication) การติดต่อสื่อสารภายในบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารตัวบุคคลคนเดียว กล่าวอีกนัยหนึ่งการติดต่อสื่อสารภายในบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารที่มีบุคคลเข้าร่วมทำการติดต่อสื่อสารเพียงคนเดียว คือผู้ทำหน้าที่ผู้ส่งสารและรับสารจะอยู่ภายในบุคคลเพียงคนเดียว โดยระบบกล้ามเนื้อและระบบประสาทส่วนกลางภายในของบุคคล และคนจะแบ่งหน้าที่กันทำ ทั้งการส่งสารและการรับสารพร้อมกันไป จะเห็นได้ว่าการติดต่อสื่อสารภายในบุคคลเป็นระบบของการติดต่อสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการคิด การรู้สึก การใช้ภาษา และการแสดงกิริยาอาการของบุคคลแต่ละคนนั่นเอง เช่น การอ่านการพูดกับตัวเอง การร้องเพลงคนเดียว หรือแม้แต่เพียงการคิดอย่างเดียวเท่านั้น เป็นต้น

2.4.2 การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal

Communication) หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมากกว่าสองคนขึ้นไปทำการติดต่อสื่อสารกันในลักษณะที่สามารถแลกเปลี่ยนข่าวสารกันได้ทั้งโดยตรง (Direct) และตัวต่อตัว (Person-To-Person) แต่ไม่จำเป็นต้องมีการเผชิญหน้า (Face-To-Face) กันเสมอไป โดยใช้ระบบสัญลักษณ์ที่สามารถเข้าใจร่วมกันได้ และในสภาพการณ์ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมกระบวนการติดต่อสื่อสารสามารถใช้อิทธิพลต่อกันและกันอย่างเท่าเทียมกัน กระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในอุดมคติ คือ กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งผู้สื่อสารจะสำนักอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่ร่วมทำการติดต่อสื่อสารกับตนนั้นมีฐานเป็นบุคคล (Person) มากกว่าจะเป็นวัตถุสิ่งของ (Objects) และกระบวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลอันแท้จริง เกิดขึ้นเมื่อผู้ส่งสารทั้งสองฝ่ายต่างรู้สึกเป็นอิสระในอันที่จะมีอิทธิพลเหนืออีกฝ่ายหนึ่งเหมือนกัน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลโดยทั่วไปมักเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การติดต่อสื่อสารระหว่างครูกับเพื่อนครู การติดต่อสื่อสารระหว่างนักเรียนกับครู หรือระหว่างผู้อำนวยการกับผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น

2.4.3 การติดต่อสื่อสารกลุ่ม (Group Communication) การติดต่อ

สื่อสารกลุ่มเป็นระดับของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งบุคคลจำนวนหนึ่งที่มีลักษณะเป็นกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interaction) แบบเผชิญหน้า (Face-To-Face) การติดต่อสื่อสารกลุ่มอาจจำแนกเป็นการติดต่อสื่อสารกลุ่มเล็ก (Small-Group Communication) และการติดต่อสื่อสารกลุ่มใหญ่ (Large Group) ทั้งนี้ เป็นการติดต่อสื่อสารที่อาศัยจำนวนบุคคลในกลุ่มที่ทำการติดต่อสื่อสารเป็นเกณฑ์ ลักษณะสำคัญของการติดต่อสื่อสารกลุ่ม คือ การปฏิสัมพันธ์มีลักษณะพลวัต (Dynamic) และ มีปริมาณข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) มาก และความสัมพันธ์ทางสังคมภายในสมาชิกกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อสภาพของการติดต่อสื่อสาร แต่ในขณะเดียวกันลักษณะของการติดต่อสื่อสารก็จะมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ทางสังคมด้วย เช่น การประชุมสัมมนา การติดต่อสื่อสารกลุ่มกิจกรรมเรียนการติดต่อสื่อสารกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน เป็นต้น

2.4.4 การติดต่อสื่อสารสาธารณะ (Public Communication)

การติดต่อสื่อสารสาธารณะ หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารไปสู่กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นสาธารณะชนทั่วไป การติดต่อสื่อสารสาธารณะเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งอาจจะเกิดขึ้น ทั้งเป็นการพูดในที่สาธารณะ (Public Speaking) และกระบวนการติดต่อสื่อสารมวลชน การติดต่อสื่อสารสาธารณะเป็นรูปแบบของการติดต่อสื่อสารจากคนเดียวไปสู่คนจำนวนมาก (One-To-Many) ด้วยเหตุนี้ การติดต่อสื่อสารสาธารณะจึงต้องการทักษะในการส่งและรับข่าวสาร แตกต่างจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ผู้ทำการติดต่อสื่อสารจะเกิดปฏิกิริยาและความรู้สึกทางอารมณ์แตกต่างกันไป

2.4.5 การติดต่อสื่อสารมวลชน (Mass Communication) คือ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งข่าวสารถูกถ่ายทอดผ่านสิ่งพิมพ์ (Print Media) หรือสื่อไฟฟ้า (Electronic Media) ในกระบวนการติดต่อสื่อสารมวลชนนั้น แหล่งสารจะไม่ปรากฏตัวต่อหน้า กลุ่มเป้าหมายเหมือนการติดต่อสื่อสารสาธารณะ แต่ใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อถ่ายทอดข่าวสารในรูปแบบของ วิทยุกระจายเสียงวิทยุโทรทัศน์ ภาพยนตร์ คอมพิวเตอร์ หนังสือพิมพ์ และนิตยสาร เป็นต้น

จากการกล่าวถึงการติดต่อสื่อสาร กระบวนการติดต่อสื่อสาร ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารสามารถเลือกทิศทาง ประเภทสื่อ และวิธีการติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานในลักษณะใด ในช่วงเวลาใดที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นได้มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้หลายท่านด้วยกัน อาทิ

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 129) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหาร แบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีพฤติกรรมการบริหารการติดต่อสื่อสารแบบข้างล่างขึ้นข้างบนและจากบนลงล่าง ด้วยข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอมีประสิทธิภาพและหาง่าย

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 93-94) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสื่อสารแบบเบื้องล่าง สู่เบื้องบน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน พฤติกรรมการสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่างมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

แมคลาฟลิน (McLaughlin, 1995, p. 2910) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความพึงพอใจในคุณภาพของการบริหาร พบว่า ประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสารในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารที่มีคุณภาพจากการศึกษา กระบวนการติดต่อสื่อสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการติดต่อสื่อสาร เป็นเครื่องมือหรือเป็นช่องทางที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลโดยการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง

3. การปฏิสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

ความหมายและแนวคิดการปฏิสัมพันธ์

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 63) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีปฏิภิกิริยาต่อกัน เป็นกิจกรรมที่จำเป็นอย่างหนึ่งในองค์กร ทุกองค์กรที่การดำเนินงานต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล การสื่อสารระหว่างบุคคลนี้สำคัญมากเพราะจะเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน

สกอตต์ (Scott, 1974, อ้างถึงใน ก้องภพ ยี่หระ, 2550, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของคำว่าอิทธิพลว่า เป็นการดำเนินการทางสังคมโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นให้กระทำตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติฝ่ายหลังจะไม่ทำเช่นนั้น ซึ่งโดยธรรมชาติของคนย่อมมีความรู้สึกทางอารมณ์ (Sentiment) เช่น ความสัมพันธ์ทางจิตใจในการรักใคร่ชอบพ้อภัยอาศัยกัน ที่เป็นเรื่องส่วนตัว ไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจจะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อองค์กรที่เป็นทางการ (Formal Sentiments) ได้โดยตรง ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลกับองค์กรว่าเป็นไปในลักษณะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันเพียงใด สังสรรค์นอกเวลางานกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนใจรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แต่หากผู้บังคับบัญชาสนใจด้านงานเป็นหลักจะเป็นลักษณะตรงข้ามไปจากที่กล่าวมาข้างต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 260-262) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า อิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะต้องสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่เป็นหลัก เป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ทั้งทางด้านการทำงาน และการให้ขวัญกำลังใจ ประพฤติตนให้เป็นที่เคารพนับถือและรักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยมีหลักดังนี้ 1) สร้างแบบอย่าง การเป็นผู้ที่น่าที่ติ 2) มีความจริงใจ 3) ควบคุมอารมณ์ได้ 4) สร้างขวัญและกำลังใจ 5) ให้การยกย่องชมเชย 6) ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 7) ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา 8) ให้หลักประกันความมั่นคงในอาชีพ 9) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน 10) ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ตามโอกาส อันควร

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974, อ้างถึงใน ก้องภพ ยี่หระ, 2550, หน้า 29) ได้วิเคราะห์งานเขียนและงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำกับการปฏิสัมพันธ์ไว้ว่าการเป็นผู้นำ คือ ผลของปฏิสัมพันธ์ การเป็นผู้นำไม่ใช่สาเหตุหรือการควบคุม แต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่มการเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน

ผ่องใส ศรีวังพล (2547, หน้า 97) ได้ทำการวิจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ พฤติกรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน การกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหาร

ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ต่างมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจทุกเรื่อง ทุกฝ่ายมีโอกาสดูแลความ คิดเห็นได้อย่างอิสระ และมีการนำไปใช้พัฒนาองค์กร มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลตามระบบการ ตอบแทน ตามหลักการให้ความร่วมมือและความสำเร็จของงาน การติดต่อสื่อสารครอบคลุมทั่วถึง ทั้งองค์กร ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ การปฏิสัมพันธ์ในองค์กรมีความสนิทสนมกันทุกระดับ ด้วยความเชื่อมั่นไว้วางใจและเป็นมิตรอย่างมาก สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการกำหนด มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ได้รับการอบรมพัฒนาอย่างทั่วถึง มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยัง กลุ่มงานที่รับผิดชอบระดับล่าง กระบวนการตัดสินใจขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่มและผู้บริหาร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาความหมาย แนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิสัมพันธ์และ การมีอิทธิพลต่อกันนั้น พบว่า พฤติกรรมบริหารด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาจึงควรดำเนินการให้กระบวนการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกันให้เกิดขึ้นใน สถานศึกษา

4. การตัดสินใจ

ความหมายและแนวคิดของการตัดสินใจ ได้มีนักวิชาการด้านการบริหาร ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านที่น่าสนใจ อาทิเช่น

จันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 163) ได้สรุปความหมายของการ ตัดสินใจไว้ว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์และหาทางเลือกเพื่อ นำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติ การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบ เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์กร

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 16-17) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมทางการบริหารที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กรย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารว่าถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์มาก น้อยเพียงใดและยังได้ยกคำกล่าวของไซมอน (Simon, 1945) ซึ่งเป็นผู้ให้กำเนิดทฤษฎีการตัดสินใจ (The Father Of Decision-Making Theory) ว่า ทฤษฎีบริหารก็คือ ทฤษฎีการตัดสินใจ ทั้งนี้ เพราะว่าพฤติกรรมการบริหารที่ดีและถูกต้อง ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพขององค์กร และความมี ประสิทธิภาพขององค์กรจะต้องอยู่กับคุณภาพและปริมาณของข้อจำกัดของความสามารถในการ ปฏิบัติงาน และข้อจำกัดของความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 324-325) ได้กล่าวถึง ความหมายของการตัดสินใจ ว่าเป็นกระบวนการไม่หยุดนิ่งสำหรับการแก้ปัญหา และในกระบวนการ ตัดสินใจสามารถทำให้เกิดสิ่งอื่นๆ การตัดสินใจเป็นความรับผิดชอบหลักของผู้บริหาร แต่การตัดสินใจ

จะไม่สิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะสู่การปฏิบัติที่ดีแล้ว โครงสร้างการตัดสินใจเป็นพื้นฐานของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่เป็นทางการ นอกจากนี้แล้วยังได้นำเสนอกระบวนการตัดสินใจในรูปแบบของวงจรปฏิบัติการ ดังนี้ 1) การรับรู้และนิยามหรือประเด็น 2) การวิเคราะห์ความยาก แยกประเภทปัญหา รวบรวมข้อมูล และกำหนดปัญหา 3) การสร้างเกณฑ์เพื่อวิธีแก้ปัญหาที่น่าพอใจ 4) พัฒนาแผนปฏิบัติการหรือกลยุทธ์ ระบุปัญหาที่เป็นไปได้ พิจารณาจัดลำดับปัญหาที่เป็นไปได้ ระบุความต้องการ เลือกหลักสูตรดำเนินการ และ 5) เริ่มต้นแผนปฏิบัติการ กำหนดการดำเนินการ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมและการประเมินค่า

ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ พบว่า กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมโดยขึ้นอยู่กับกระบวนการกลุ่ม และผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพัฒนาองค์กร เป็นระบบบริหารที่มีประสิทธิภาพ ที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจสูงกว่าเกณฑ์ประเมิน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548, หน้า 93-94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกันมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และพฤติกรรมการตัดสินใจแบบออกคำสั่งมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากความหมายแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมการบริหารหนึ่งที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีการตัดสินใจเกิดขึ้นย่อมหมายความว่ามีการปฏิบัติ การของผู้ร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจถึงกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งมีหลายรูปแบบ วิธีการ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม และให้ความหมายของการตัดสินใจว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา

5. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน

การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้บริหาร ที่มุ่งหวังการทำงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องตระหนักถึง เพราะจะเป็นตัวเร่งหรือตัวผลักดันการดำเนินงานให้มีเป้าหมายและแรงจูงใจอย่างมีทิศทางตรงกัน (ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 164)

สำหรับในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 69) ได้ให้ความเห็นว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยมีลักษณะเป็นบทบัญญัติการ

ปฏิบัติงาน เป็นวินัยหรือวัฒนธรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดและรับผิดชอบในการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา การที่สถานศึกษามีมาตรฐานหรือได้รับรองมาตรฐาน แสดงว่าสถานศึกษานั้นมีคุณภาพ ซึ่งการที่สถานศึกษาจะมีคุณภาพได้มาตรฐาน สถานศึกษาต้องมีกระบวนการในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

นอกจากมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนแล้ว โรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ในการรับการประเมินมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ซึ่งประกอบด้วย 15 มาตรฐาน 61 ตัวบ่งชี้ โดยใน 15 มาตรฐาน ประกอบด้วยมาตรฐานหลัก กล่าวคือ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (มาตรฐานที่ 1-6) 2) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา (มาตรฐานที่ 7-12) 3) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (มาตรฐานที่ 13) 4) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (มาตรฐานที่ 14) และ 5) มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม (มาตรฐานที่ 15)

ส่วนการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ทำการประเมินโดย สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ตามประกาศของกฎกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ข้อ 38 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555, หน้า 5-7) ซึ่งการประเมิน ประกอบด้วย 3 กลุ่มตัวบ่งชี้ คือ 1) กลุ่มตัวบ่งชี้พื้นฐาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 1-8 2) กลุ่มตัวบ่งชี้อัตลักษณ์ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ที่ 9-10 และ 3) กลุ่มตัวบ่งชี้มาตรฐานการส่งเสริม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่ 11-12

จากการกล่าวถึงการกำหนดมาตรฐาน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานงานเป็น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารพฤติกรรมหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเมื่อมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากรซึ่ง ลัดดา ผลวัฒนะ (2547, หน้า 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากสถานศึกษามีการปรับตัว เพื่อให้เป็นไปตามกลไกของการปฏิรูปการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรเพื่อให้มีความพร้อมในการรองรับการประเมินภายนอก สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ด้านการจัดระบบครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีใบประกอบวิชาชีพชั้นสูง

ไพฑูรย์ เลียบวัน (2547, หน้า 108-110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี พบว่า พฤติกรรม กรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี โดยภาพรวม คือ การควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม การตัดสินใจ และการปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน

ก้องภพ ยีหระ (2550, หน้า 116) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6 คือ การสนใจ การควบคุมการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

จากการศึกษาความหมาย แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เมื่อมีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานแล้วก็เปรียบเสมือนการตั้งเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับในการวิจัยนี้สรุปความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีข้อกำหนดและวางแนวปฏิบัติการเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงานในสถานศึกษา

6. การพัฒนาบุคลากร

ความหมายการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการให้แนวคิด ความหมายและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคนอื่นๆ (2545, หน้า 12-13) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งวิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้โดย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ

(Workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (Counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (Coaching) และ 7) การศึกษาต่อ

รัตนา เนื่องแก้ว (2548, หน้า 32-35) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาตามแนวคิดของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ใน 5 ด้าน คือ 1) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่รับราชการมานานแล้ว แต่เพิ่งย้ายสับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนมาปฏิบัติงานหน้าที่ใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำหรับแนะนำชี้แจงให้ทราบความรู้ทั่วๆ ไป กฎระเบียบ สร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายขององค์กร เพื่อให้สมาชิกใหม่เข้าใจวัตถุประสงค์ รวมทั้งเรียนรู้สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในการทำงานต่อไป 2) การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล 3) การส่งเสริมด้านวิชาการ มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น และสามารถทำได้หลายรูปแบบ เน้นในเรื่องของการให้ความรู้ 4) การส่งไปศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มพูนวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ยิ่งขึ้น การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย อาจได้รับความรู้ใหม่ซึ่งอาจทำได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ และ 5) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้นของผู้บริหารองค์กร พัฒนางค์กรให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับโรงเรียนเรียนร่วมเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วย เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาที่แตกต่างและเพิ่มเติมจากโรงเรียนทั่วไป และในการพัฒนาบุคลากรนั้นผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาได้หลากหลายวิธีการ

จากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา และให้ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ว่าหมายถึงการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษา มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างแรงจูงใจ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน 4) การตัดสินใจ และ 5) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 6) การพัฒนาบุคลากร โดยสามารถให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนร่วมของโรงเรียน

2. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน

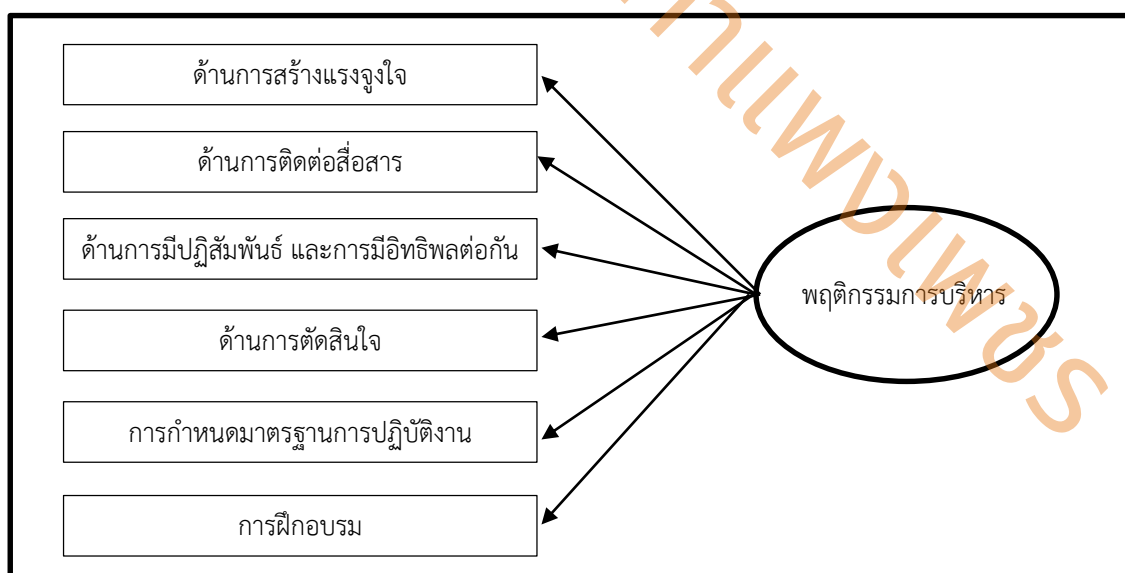
3. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียนร่วม

4. การตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงาน โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหาในการบริหารจัดการเรียนร่วม

5. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงานในการเรียนร่วมของโรงเรียน

6. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน

จากกรอบแนวคิดดังกล่าวสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดพฤติกรรมการบริหารที่ใช้ในการวิจัยดังภาพที่ 17



ภาพที่ 17 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของพฤติกรรมการบริหาร

ปัจจัยที่ 3 บรรยากาศของสถานศึกษา

บรรยากาศของสถานศึกษา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 144) ให้ทัศนะว่า บรรยากาศของสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและกลุ่มบุคคลในสถานศึกษา ในขณะที่ ลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 2000, p. 4) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรว่า เป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมโดยรวม (Total Environmental Quality) ซึ่งเกิดขึ้นภายในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งอาจจะหมายถึงฝ่ายหนึ่งๆที่มีอยู่ในสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นต้น จากทัศนะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮาร์ปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, pp. 150-151); โอเวนส์ (Owens, 2007, p. 167) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และระหว่างบุคคลกับบุคคล ตลอดจนอิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับทั้งกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์กรรับรู้โดยบุคลากรในองค์กร ทั้งทางตรง ทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์กร และสอดคล้องกับ กีบสัน, อีวานเชวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1973, p. 314) ที่ให้ทัศนะว่าบรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กรและระหว่างองค์กรกับผู้เกี่ยวข้อง โดยมีผู้ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

นอกจากนี้ ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1984, p. 422) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่าเป็นคุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้และความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับสตีเยร์ (Steers, 1997, pp. 48-57) ที่ได้สรุปลักษณะสำคัญของบรรยากาศองค์กรว่าเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์โดยรวม บรรยากาศองค์กรเป็นคำอธิบายสภาพองค์กร มากกว่าจะเป็นการประเมินหรือมีปฏิริยาแบบ สอดแทรกอารมณ์ บรรยากาศองค์กร เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามปกติขององค์กรที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสมาชิกในองค์กร ซึ่งบรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของสมาชิกในองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นกลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา สามารถสร้างขึ้นและ

ปรับปรุงได้โดยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม วิโรจน์ สารรัตน์ (2548, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 127) ได้สรุปเกี่ยวกับทัศนะของนักวิชาการตะวันตก เช่น เซอร์จิโอวานนี และคนอื่นๆ (Sergiovanni, et al, 1999); อับเบน และคนอื่นๆ (Ubben, et al, 2011); โอเวนส์ (Owens, 2007); ลาซิกและสแวนสัน (Razik & Swanson, 2001) และเซย์ฟาร์ธ (Seyfarth, 1999) เป็นต้น ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรสองประเภท คือ บรรยากาศแบบปิด (Closed) และบรรยากาศแบบเปิด (Open) ในขณะที่ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 200-207) ได้จำแนกเป็น 4 ประเภท โดยพิจารณาจากมิติความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารและพฤติกรรมของครู ดังภาพที่ 18

		พฤติกรรมของผู้บริหาร	
		เปิด	ปิด
พฤติกรรมของครู	เปิด	บรรยากาศแบบเปิด	บรรยากาศแบบผูกพัน
	ปิด	บรรยากาศแบบไม่ผูกพัน	บรรยากาศแบบปิด

ภาพที่ 18 แสดงบรรยากาศองค์กรสี่แบบตามทัศนะของ Hoy & Miskel

จากภาพ อธิบายได้ว่าบรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจ ให้การยกย่องสรรเสริญเป็นประจำ ให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูง และให้ความเป็นอิสระแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ แต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครูซึ่งจะมีพฤติกรรมสนับสนุน มีความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน เป็นมิตรและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีพันธะผูกพันกับการทำงาน หรือกล่าวได้ว่าทั้งครูและผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบเปิด และเชื่อถือได้อย่างแท้จริง ส่วนบรรยากาศแบบผูกพัน (Engaged Climate) เป็นสภาพที่ผู้บริหารใช้ความพยายามในการควบคุมอย่างไม่มีประสิทธิผล ในขณะที่ครูกลับมีการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารใช้วิธีการบริหารที่เข้มงวด อำนาจนิยม ไม่ให้การยอมรับและคำนึงถึงความต้องการของครู และยังสร้างปัญหาอุปสรรคให้เกิดขึ้นกับครูอีกด้วย แต่ครูจะเพิกเฉยไม่ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวโดยจะปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพ มีความผูกพันกับพันธกิจ ให้การยอมรับสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรืออาจกล่าวได้ว่าครูจะมี

การปฏิบัติงานตามวิชาชีพในระดับสูงขณะที่ผู้บริหารมักขาดภาวะผู้นำ สำหรับบรรยากาศแบบไม่ผูกพัน (Disengaged Climate) เป็นสภาพที่ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบผูกพัน คือ ผู้บริหารจะมีลักษณะแบบเปิด มีความเอาใจใส่ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและรับฟังความคิดเห็นจากครู ให้อิสระในการทำงาน หลีกเลี่ยงภาระงานที่ไม่สำคัญ สวนครูจะมีพฤติกรรมไม่ยอมรับ ไม่เป็นมิตรทั้งกับผู้บริหาร และเพื่อนครูด้วยกันเอง สรุปก็คือ แม้ว่าผู้บริหารจะมีพฤติกรรมแบบสนับสนุน เอาใจใส่ ยืดหยุ่น อำนวยความสะดวกและไม่ควบคุมอย่างเข้มงวด แต่ครูจะมีลักษณะแบ่งแยกไม่ผ่อนปรน ไม่มีพันธะผูกพันกับงานขาดความรับผิดชอบ และบรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) จะตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด คือ ทั้งครูและผู้บริหารมีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารจะไม่ส่งเสริมสนับสนุน ไม่ยืดหยุ่นและเป็นผู้สร้างปัญหาเสียเอง ในขณะที่ครูจะแบ่งแยก ไม่ผ่อนปรน เฉื่อยชา และขาดความผูกพันกับงานก็ตาม

มีผู้กล่าวถึงบรรยากาศสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนไว้ด้วย เช่น จากผลวิจัยของ วิลโลเวอร์ และคนอื่นๆ (Willower, et al., 1967, cited by Hoy & Miskel, 2008, p. 373) พบว่าบรรยากาศสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนอาจแยกได้สองประเภท คือ บรรยากาศสถานศึกษาแบบปกครอง (Custodial School Climate) ซึ่งเป็นตัวแบบของสถานศึกษาแบบดั้งเดิม (Traditional School) ซึ่งจะมีการควบคุม กำกับ ดูแล และรักษากฎ ระเบียบวินัยอย่างเข้มงวดเป็นพื้นฐาน นักเรียนจะถูกพัฒนาให้เป็นแบบพิมพ์เดียวกัน (Stereotype) ทั้งการแสดงออก พฤติกรรม และสถานภาพทางสังคมของผู้ปกครอง ซึ่งตรงกันข้ามกับบรรยากาศสถานศึกษาแบบเป็นมนุษย์ คือ เป็นสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งการศึกษา ที่นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ และมีประสบการณ์ร่วมกัน การเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียน ถูกมองด้วยทัศนะทางสังคมวิทยา และจิตวิทยา ความมีวินัยในตนเองจะเข้าแทนที่การควบคุมบังคับอย่างเข้มงวดจากครู เป็นบรรยากาศแบบประชาธิปไตย มีการติดต่อสื่อสารกันแบบสองทางระหว่างครูกับนักเรียน และเพิ่มความสามารถในการกำหนดได้ด้วยตนเอง (Self-Determination) ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน ขณะเดียวกัน ฮอยและฟิลด์แมน (Hoy & Feldman, 1999, cited by Hoy & Miskel, 2008, p. 183) ได้กล่าวถึงบรรยากาศสถานศึกษาอีกสองประเภทที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้บริหาร ครู และนักเรียน ได้แก่ บรรยากาศสถานศึกษาที่มีสุขอนามัย (Healthy School Climate) และบรรยากาศสถานศึกษาที่ไม่มีสุขอนามัย (Unhealthy School Climate) ซึ่งบรรยากาศแบบแรกนั้น จะเป็นสถานศึกษาที่มีระบบการปกป้องแรงกดดันหรือความไร้เหตุผลจากชุมชนหรือจากผู้ปกครองโดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาคอยช่วยต่อต้านกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Groups) ต่างๆ ที่พยายามจะเข้ามาอิทธิพลต่อนโยบายหรือต่อสถานศึกษาอย่างได้ผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำ ที่มุ่งเน้นทั้งงานและความสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานของครู โดยการให้ทิศทางและช่วยธำรงรักษามาตรฐานการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา มีความสามารถในการคิดและการ

ปฏิบัติอย่างเป็นอิสระ ในส่วนของครูนั้นจะมีความผูกพันกับการสอนและการเรียนรู้ จะกำหนดความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียนไว้สูงและเป็นไปได้ จะรักษามาตรฐานในการทำงานและสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้สูงและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ครูจะมีความสามัคคี รักใคร่นับถือ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน สำหรับนักเรียนก็จะทำงานหนักเกี่ยวกับเนื้อหาทางวิชาการ ได้รับสิ่งจูงใจในระดับสูง ให้การยอมรับซึ่งกันและกันโดยเฉพาะผู้ประสบความสำเร็จ นักเรียนสามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนได้อย่างทั่วถึง และมีความภาคภูมิใจในสถานศึกษา ส่วนบรรยากาศ แบบที่สองนั้น เป็นสถานศึกษาที่มีระบบการป้องกันอิทธิพลจากภายนอกไม่เข้มแข็ง ครูและผู้บริหาร ถูกแรงกดดันจากผู้ปกครองหรือชุมชน สถานศึกษาเป็นแหล่งการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ชอบมาพากลของภาครัฐ ผู้บริหารไม่สามารถแสดงออกถึงคามมีภาวะผู้นำได้ การกำหนดทิศทางมีน้อย การสนับสนุนจากครูมีจำกัด ไม่มีอิทธิพลในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจในการทำงานของครูและความรู้สึกที่ดี ทั้งต่อการทำงานและต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ บรรยากาศเต็มไปด้วยความระแวงสงสัย มุ่งปกป้องตนเอง ความคาดหวังในความเป็นเลิศทางวิชาการมีจำกัด ทุกคนทำงาน กันอย่างง่าย ๆ แบบให้ผ่านไปวันๆ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 41-42)

ฮาลบินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, pp. 131-132) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของสถานศึกษา ตั้งแต่บรรยากาศที่ พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ พบว่าบรรยากาศสถานศึกษามี 6 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศแบบเปิด (The Open Climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในทีมงาน

2. บรรยากาศอิสระ (The Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความพัวพันกันภายในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์อย่างดีมีขวัญและกำลังใจสูง มีความร่วมมือในการทำงาน งานมีผลสัมฤทธิ์ แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก เป็นการบริหารลักษณะเชิงธุรกิจ โดยจะกำหนด เป็นระเบียบไว้เพื่อปฏิบัติ ไม่ค่อยมาตรวจและควบคุม เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความสามารถของตน ไม่ค่อยเน้นงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูในระดับปานกลาง

3. บรรยากาศควบคุม (The Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ จะควบคุม ตรวจสอบตราไกล่ล้นจนครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย แต่เมื่อมีผลงานออกมาดีครูจึงมีขวัญสูง เมื่อครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกัน

น้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ครูท่างเห็นจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะทำตามความเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศสนิทสนม (The Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันอย่างดี แต่ผู้บริหารจะละเลยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อยลง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารงานสถานศึกษาเป็นเหมือนกิจการของครอบครัว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้ รับ การช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้นผลงาน การประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5. บรรยากาศรวมอำนาจ (The Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวมไว้ทำเองส่วนใหญ่ ครูจึงมีความรู้สึกว่าตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูก็ต่ำด้วย เนื่องด้วย ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการทำงานอย่างใกล้ชิด ได้วางตารางการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนพยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมาก ครูมีความรู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครู จึงน้อย

6. บรรยากาศแบบปิด (The Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู การบริหารงานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ขวัญของครูต่ำลง ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารใช้การตรวจตรางานอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูรู้สึกว่าผู้บริหารห่างเหินจากครูมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูงมาก ผู้บริหารปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

ซึ่งต่อมา ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1966, pp. 150-151) ได้วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์กรทั้ง 6 แบบ ต่อไปอีกและพบว่า บรรยากาศแบบเปิดนับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์มากที่สุด องค์กรใดที่มีบรรยากาศแบบนี้ควรรีบแก้ไขโดยด่วน ดังนั้น จะเห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดจึงน่าจะมีความเหมาะสมและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็น

องค์กรหนึ่งในสังคม บรรยากาศแบบเปิด จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพลังแห่งการยอมรับในความความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร

นอกจากนี้ จตุพร (Jatuporn, 2005, p. 162) ได้ศึกษาบรรยากาศของสถานศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบรรยากาศของสถานศึกษาใน 7 ด้าน ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ภาวะผู้นำ สิ่งแวดล้อม ความมีส่วนร่วม การจัดการเรียนการสอน ความคาดหวังและความร่วมมือ 2) เปรียบเทียบบรรยากาศของสถานศึกษาในแต่ละด้านตามขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข และ 4) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศสถานศึกษาที่ส่งผลต่อนักเรียนเก่ง ดี และมีความสุข พบว่าบรรยากาศของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวทำนายที่ดีสำหรับนักเรียนเก่ง (Student Achievement) คือ การจัดการเรียนการสอน สิ่งแวดล้อม และระเบียบวินัย ตามลำดับ ส่วนสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือ และการจัดการเรียนการสอน เป็นตัวทำนายที่ดีสำหรับนักเรียนดี (Student Morality) ในขณะที่ตัวทำนายสำหรับนักเรียนมีความสุข (Student Happiness) คือ สิ่งแวดล้อม และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นผลจากการได้รับอิทธิพลจากสิ่งต่างๆ โดยตรง เช่น ภาวะผู้นำ ผลจากการปฏิบัติงาน และงานที่มีความหมายต่อการปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ล้วนมีผลกระทบต่อบรรยากาศของสถานศึกษาทั้งสิ้น โดยบรรยากาศจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้บริหาร บุคลากร และความสำเร็จของสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบการวัดระดับบรรยากาศของสถานศึกษาจากองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความคาดหวังสูง

การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องเกิดมาจากการประสิทธิผลในการทำงานระดับบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นระดับพื้นฐานที่สำคัญต่อการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จากผลการศึกษาของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-46) พบว่าบรรยากาศแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จจะเน้นที่เป้าหมายของงานร่วมกันทำให้เกิดมีความพึงพอใจ กลุ่มมีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรสูงตามไปด้วย ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย การมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ (Rutter, 1979; Duttweiler, 1990; Edmonds, 1979; Purkey & Smith, 1983; Sammons, Hillman & Mortimore, 1995; Sheerens & Bosker, 1997; Gibson, et al., 1997; Ornstien & Levine, 2000; Owens, 2007; Shannon & Bylsma, 2003)

ดังนั้น ความคาดหวังสูงจึงเป็นบรรยากาศที่มุ่งเน้นผลสำเร็จที่เป้าหมาย ของงาน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย การมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

2. บรรยากาศเชิงบวกในสถานศึกษา

แบบบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ นิวเวลล์ (Newell, 1978, p. 19) พบว่า บรรยากาศแบบเปิดซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ และการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ เป็นต้น (Rutter, 1979; Purkey & Smith, 1983; Duttweiler, 1990; Caldwell & Spinks, 1990; Sergiovanni, 2001; Shannon & Bylsma, 2003; วิโรจน์ สารรัตน์, 2548)

สรุปได้ว่า บรรยากาศเชิงบวกเป็นสภาพแวดล้อมแบบเปิดที่สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ตลอดจน การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ

3. การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อุชิ (Ouchi, 1981, pp. 43-45) ให้ทัศนะไว้ว่า 'ไม่มีสถาบันใดที่ดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเชื่อถือ ความไว้วางใจและความเป็นกันเอง ความเชื่อถือในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจซึ่งกันและกัน หากบุคลากรไม่เข้าใจว่าบุคคลอื่นกำลังทำอะไร ไม่เข้าใจภาษา ไม่เข้าใจเทคโนโลยี และไม่เข้าใจปัญหาแล้ว ย่อมไม่สามารถที่จะเกิดความไว้วางใจกันได้ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันก็มั่นใจว่าสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญองค์ประกอบหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา (Lunenburg & Ornstein, 2000; Jatuporn, 2005; วิโรจน์ สารรัตน์, 2548)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นบรรยากาศของความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

4. การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม

การตัดสินใจร่วมนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักการที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548, หน้า 20) ดังนั้น บรรยากาศที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงงานย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เวลาและความสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเต็มที่ และต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีโอกาสนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมตัดสินใจในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทราบถึงวิธีการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพด้วย (Smith & Tomlinson, 1989; Caldwell & Spinks, 1990; Woods & Orlik, 1994; Lunenburg & Ornstein, 2000; Sergiovanni, 2001; Shannon & Bylsma, 2003)

ดังนั้น การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมจึงเป็นบรรยากาศของความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน และการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน

5. การจัดระบบการจูงใจ

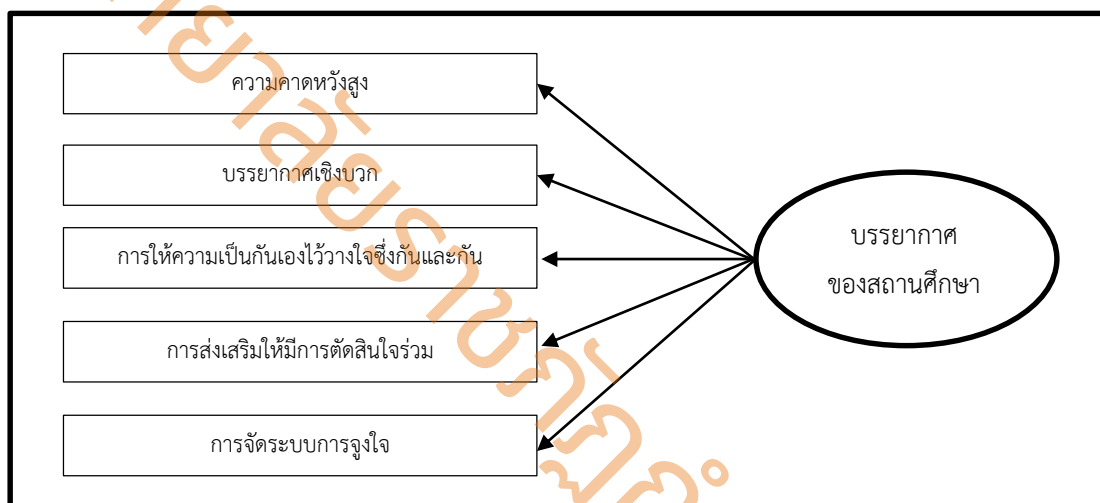
การจัดระบบการจูงใจเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การจูงใจจึงก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายต่อการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ๆ ในองค์กรอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ถ้าผู้บริหารให้รางวัลอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (Lunenburg & Ornstein, 2000, p. 90) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ การส่งเสริมความก้าวหน้าและตำแหน่ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การให้อิสระกระตุ้นให้ครู

ริเริ่มสร้างสรรค์ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม และการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน (วิโรจน์ สารัตนะ, 2548; Hoy & Miskel, 2008)

กล่าวโดยสรุป การจัดระบบการจูงใจเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู การส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การกระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถเขียนเป็นตัวแบบการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ดังภาพที่ 19



ภาพที่ 19 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของบรรยากาศของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากปัจจัยที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญในการอธิบายลักษณะของปัจจัยแต่ละด้านจากแนวคิดของนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมาวิเคราะห์ในตอนต้น เพื่อกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยที่ใช้ในการวิจัยและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัยทางการบริหาร
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
1. คุณลักษณะ ผู้นำของผู้บริหาร	คุณลักษณะส่วนตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง อันเป็น คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงาน สถานศึกษาได้บรรลุ เป้าหมาย	คุณลักษณะส่วนตัว <u>ด้านบุคลิกภาพ</u> 1. ความเชื่อมั่นในตนเอง 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ <u>ด้านสติปัญญา</u> 4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา 5. มีไหวพริบปฏิภาณดี 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7. มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย <u>ด้านสังคม</u> 8. เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ 9. เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ 10. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 11. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี 12. เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม 13. ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ 14. มีการให้บริการแก่สังคม <u>ด้านคุณธรรม</u> 15. มีความยุติธรรม 16. เมตตา 17. ซื่อสัตย์สุจริต 18. รับผิดชอบ 19. เสียสละ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>ด้านเชาวน์อารมณ์</u> 20. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น 21. ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง คุณลักษณะด้านวิชาชีพ <u>ด้านวิชาการ</u> 22. มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา <u>ด้านความสามารถในการบริหาร</u> 23. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ 24. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงบประมาณ 25. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงานบุคคล 26. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง <u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u> 27. ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย 28. ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u> 29. สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน 30. สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย <u>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</u> 31. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ 32. มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน 33. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น 34. มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ 35. สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
2. พฤติกรรม การบริหาร	การกระทำที่เป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร	<u>การสร้างแรงจูงใจ</u> 1. จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม 2. สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน <u>การติดต่อสื่อสาร</u> 3. สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4. สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน</u> 5. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน 6. การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน <u>การตัดสินใจ</u> 7. มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา <u>การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน</u> 8. ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน <u>การพัฒนาบุคลากร</u> 9. การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ 10. การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน
3. บรรยากาศของสถานศึกษา	คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังสูง	<u>ความคาดหวังสูง</u> 1. มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำนาย 2. มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา 3. ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
	บรรยากาศเชิงบวก การให้ ความเป็นกันเองและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการ ตัดสินใจร่วม และการ จัดระบบการจูงใจ	<u>บรรยากาศเชิงบวก</u> 4. เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ 5. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ และเรียนรู้ร่วมกัน 6. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและ หมู่คณะ 7. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ <u>การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและ กัน</u> 8. บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่าง ไว้วางใจ 9. สร้างความตระหนักและยอมรับในความ แตกต่างระหว่างบุคคล 10) เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสาย การบังคับบัญชา <u>การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม</u> 11. ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่าง สม่ำเสมอ 12. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน 13. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน 14. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน 15. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>การจัดระบบการจูงใจ</u> 16. จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู 17. ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น 18. กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ 19. เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 20. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยการพัฒนาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญดังนี้

ความหมายของรูปแบบ

มีผู้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ ดังนี้

คาร์เตอร์ (Carter, 1973, p. 375) ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย คือ

- 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
- 2) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติ ซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
- 3) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างการออกเสียง ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ และ
- 4) เป็นชุดปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมเป็นตัวประกอบและสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนเป็นสูตรคณิตศาสตร์หรืออาจจะบรรยายเป็นภาษาก็ได้

ขณะที่เฮาส์เซอร์ (Hauser, 1980, p. 132) กล่าวว่า รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการในการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

แนตเลอร์ (Nadler, 1982, p. 5) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นการนำทฤษฎี แนวทางกรอบแนวคิดมาพัฒนา เพื่อให้สามารถแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่างๆ ได้

ขณะที่วิลเลอร์ (Willer, 1986, p. 83) กล่าวว่า รูปแบบเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัย และมี

จุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับคีฟส์ (Keeves, 1988, p. 178) ได้ให้ความหมายของคำว่ารูปแบบว่าเป็นการแสดงโครงสร้างเพื่อใช้ในการศึกษาสัมพันธ์ของตัวแปร และศิริชัย กาญจนวาสี (2552, หน้า 268) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า อาจเป็นเพียงการจำลองของจริง หรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติได้

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายที่หลากหลายสามารถจัดกลุ่มความหมายของรูปแบบได้ใน 4 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบเสมือนจริง แต่มีขนาดเล็กหรือย่อส่วนเพื่อนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการต่อไป 2) สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างชุด ปัจจัย หรือองค์ประกอบเชิงเหตุผลเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอาจมีลักษณะเชิงกายภาพหรือเชิงคุณภาพก็ได้ 3) แบบอย่างหรือแนวทางในการกระทำหรือดำเนินการใดๆ โดยแสดงหรืออธิบายให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิดหรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ และ 4) สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์ที่จะทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจโดยละเอียดและองค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสมไม่ได้มีกำหนดไว้ตายตัวแต่ขึ้นกับลักษณะของปรากฏการณ์และวัตถุประสงค์ของผู้สร้างหรือพัฒนารูปแบบ ซึ่งรูปแบบอาจเป็นแบบง่ายหรือซับซ้อนก็ได้

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่ารูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางวิธีการและกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติเพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของปรากฏการณ์นั้น และในการวิจัยครั้งนี้รูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นในเชิงสถิติที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบเส้นตรง ระหว่างตัวแปรต่างๆ ทั้งตัวแปรที่สังเกตได้ และตัวแปรแฝงโดยไม่มีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดเกี่ยวกับทิศทางของการเป็นสาเหตุ

ประเภทของรูปแบบ

มีนักวิชาการจำแนกประเภทของรูปแบบไว้ ดังนี้

คีฟส์ (Keeves, 1988, pp. 561-565) ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ไว้ 5 ประการ คือ 1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ในการอุปมาอุปมัยเทียบเคียง ในการอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงรูปธรรม สร้างรูปแบบโดยใช้หลักเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลหรือความรู้ที่มีอยู่โดยต้องมียอดองค์ประกอบของรูปแบบชัดเจนสามารถนำไปทดสอบข้อมูล เชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง 2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อกลางใน

การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในปรากฏการณ์นั้น 3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้สมการหรือสูตรทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือองค์ประกอบต่างๆ มักนิยมใช้ในศาสตร์ทางวิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น สาขาคณิตศาสตร์ วัสดุการศึกษา จิตวิทยาและการบริหารการศึกษา 4) รูปแบบเชิงสัมพันธ์ (Schematic Model) เป็นรูปแบบที่เป็นแผนภูมิแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสำคัญเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างองค์การการดำเนินงาน 5) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์วิถีวิกฤตหรือวิเคราะห์เส้นทาง โดยหลักการสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุเป็นการนำตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น รูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจและสังคมของบิตามารดา สภาพการศึกษาที่บ้าน กับระดับสติปัญญาของเด็ก ส่วนสมิทและคนอื่นๆ (Smith, et al., 1980, p. 461) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เป็นรูปแบบรูปปั้นที่มีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง รูปปั้นคนเหมือนแบบจำลองสิ่งก่อสร้างและรูปแบบเชิงอุปมาที่มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการก่อนการทำการทดลองจริง 2) รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความในการอธิบายอย่างย่อๆ เช่น คำพรรณนาลักษณะงานและรูปแบบทางคณิตศาสตร์ (Steiner, 1988, p. 148) แบ่งรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) มี 2 ลักษณะคือรูปแบบสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Model-of) เป็นแบบจำลองของสิ่งของจากของจริง เช่น แบบจำลองเครื่องบิน ซึ่งจำลองมาจากเครื่องบินจริง โดยองค์ประกอบ ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน และรูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model-for) เป็นการออกแบบหรือสร้างรูปแบบคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีจำลองเพื่อเป็นต้นแบบในการผลิต หรือพัฒนาให้เป็นไปตามนั้น เรียกว่า หุ่นต้นแบบ 2) รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ข้อความอธิบายให้เกิดความเข้าใจ มี 2 ลักษณะ คือ รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model-of) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคิดสรรเพื่อนำไปอธิบายปรากฏการณ์ เช่น การอธิบายการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน

สรุปได้ว่ารูปแบบในการวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบเชิงแนวคิดซึ่งเป็นโครงสร้างที่สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปเชิงสาเหตุที่เป็นความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สร้างรูปแบบโดยใช้หลักการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และสอดคล้อง กับลักษณะของข้อมูลหรือความรู้ที่มีองค์ประกอบรูปแบบที่ชัดเจน สามารถนำไปทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ดังนี้

รูปแบบที่ดีมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) สามารถแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของตัวแปร 2) สามารถใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นและสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) สามารถอธิบายถึงโครงสร้างงาน กลไกความสัมพันธ์เชิงเหตุผล 4) สามารถนำไปสู่การสร้างความคิดใหม่ ความสัมพันธ์ใหม่หรือการขยายความรู้และ 5) มีความสอดคล้องกันระหว่างรูปแบบเชิงทฤษฎีที่ศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Keeves, 1988; พูลสุข หิงคานนท์, 2540; รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์, 2548; ศักดา สถาพรวงษา, 2549)

จากข้อสรุปดังกล่าวผู้วิจัยจะได้นำไปใช้เป็นหลักการในการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

การพัฒนารูปแบบ

นักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบไว้ ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2543, หน้า 104) ได้กล่าวว่า การวิจัยโดยใช้รูปแบบจำแนกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนแรกเป็นการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขั้นที่สองเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ คือ 1) การสร้างรูปแบบ การสร้างหรือพัฒนารูปแบบผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบขึ้นมาก่อน เป็นรูปแบบตามสมมุติฐาน โดยการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ (ที่มีผู้พัฒนาไว้แล้ว ในเรื่องเดียวกัน การหาความเที่ยงตรงของรูปแบบหรือเรื่องอื่น และผลการศึกษาหรือวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ หรือตัวแปรเหล่านั้นหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ในรูปแบบ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องใช้หลักของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญและการศึกษาค้นคว้ามาก จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบอย่างยิ่ง ผู้วิจัยอาจคิดโครงสร้างของรูปแบบขึ้นมาก่อน แล้วปรับปรุง โดยอาศัยข้อเสนอแนะจากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบ หรือผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรแต่ละตัว แล้วคัดเลือกองค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรที่สำคัญ ประกอบกันขึ้นเป็นโครงสร้างของรูปแบบก็ได้ 2) การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นแรกแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้นถึงแม้ว่าจะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิด รูปแบบของคนอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมุติฐาน ซึ่งจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริง หรือทำการทดลองนำไปใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อทดสอบดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวัง

หรือไม่ (ในขั้นนี้บางครั้งจึงใช้คำว่าทดสอบประสิทธิภาพของรูปแบบ) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในสถานการณ์จริง หรือทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนา ในสถานการณ์จริง จะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือ ความสำคัญขององค์ประกอบย่อย หรือตัวแปรต่างๆ ในรูปแบบและอิทธิพลหรือความสำคัญของกลุ่ม องค์ประกอบหรือกลุ่มตัวแปรในรูปแบบ ผู้วิจัยอาจปรับปรุงแบบใหม่โดยตัดองค์ประกอบหรือตัวแปร ที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบของตน ซึ่งจะทำให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ยิ่งขึ้น ขณะที่ รัตนะ บัวสนธ์ (2543, หน้า 4-5) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่างๆ ประกอบด้วยขั้นตอนในการพัฒนาดังต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและ ความต้องการหรือการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการ ผลิตภัณฑ์รวมทั้งลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบพัฒนาผล ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำความรู้ หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบ ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็ต้องนำไป ตรวจสอบความเหมาะสม และประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะ เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง (Experimental Design)ว่าจะใช้แบบแผนใด จึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดี และ ทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal Validity) ได้มากที่สุด และขั้นตอนที่ 4 การ ประเมินผลสรุป เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้รับจากการใช้ผลิตภัณฑ์ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ผลที่ได้จากการ ประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่อไป ส่วนดีเบนแฮม (Debenham, 1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาระบบ ดังนี้ การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบต่างๆ ภายในระบบว่ามีอะไรบ้าง มีองค์ประกอบใดควรแก้ไข ปรับปรุง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของระบบ การออกแบบระบบ (System Design) หมายถึง การนำเอาองค์ประกอบต่างๆ มาเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดความสอดคล้องและความสามารถ มุ่งไปสู่จุดหมายตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิเคราะห์ระบบ การนำระบบไปใช้ (System Implementation) หมายถึง การนำระบบที่ออกแบบไปใช้ตามจุดหมายที่วางไว้

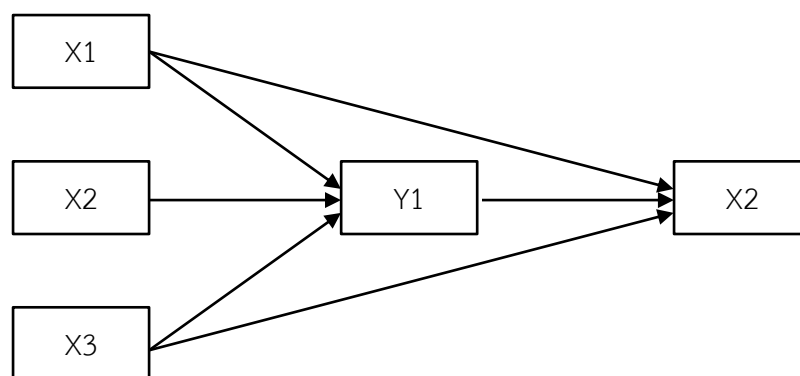
จากการศึกษาและวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนารูปแบบ สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบ มีขั้นตอนกว้างๆ แตกต่างกันไปไม่มีข้อกำหนดตายตัว คือ ขั้นตอนการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง ศึกษาภาคสนามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ขั้นตอนการสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยการ ยกร่างรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ ขั้นตอนการตรวจสอบหรือการทดสอบรูปแบบ และขั้นตอน

การปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบให้เป็นผลการวิจัยที่สมบูรณ์ ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดการวิจัยเป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ คือ 1) ขั้นตอนการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย และ 2) ขั้นตอนการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

ความสำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง

สถิติวิเคราะห์ที่นักสถิติใช้อยู่เพื่อพรรณนาหรือบรรยาย เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความถี่ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย เช่น t-test ANOVA MANOVA MANCOVA เพื่อหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สันและพหุคูณ และศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ เช่น สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) นอกจากนั้นยังเป็นการวิเคราะห์เพื่อลดจำนวนตัวแปร เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การใช้สถิติเหล่านั้นมักอิงทฤษฎีการวัดแบบดั้งเดิม คือ ลดความคลาดเคลื่อนของ ตัวแปรทุกตัวต้องมีการแจกแจงปกติที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และความแปรปรวนเป็น 1 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตัวหนึ่งจะสัมพันธ์กับความคลาดเคลื่อนของตัวแปรอื่นไม่ได้ (ความแปรปรวนร่วมระหว่างความคลาดเคลื่อนของตัวแปรเป็นศูนย์) ยิ่งไปกว่านั้นสถิติวิเคราะห์บางตัว เช่น การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ยังมีข้อดคลงเบื้องต้นว่าการวัดต้องปราศจากความคลาดเคลื่อน นั่นคือเครื่องมือต้องมีความเที่ยงเท่ากับ 1.00 ซึ่งไม่เป็นไปตามธรรมชาติของการวัดทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ และในการวิเคราะห์ยังแยกการวิเคราะห์เป็นส่วนๆ เช่น ถ้าผู้วิจัยมีโมเดลการวิจัยดังภาพที่ 20 (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญญานวัฒน์, 2554, หน้า 223-225)



ภาพที่ 20 แสดงโมเดลการวิเคราะห์ Path Analysis

ที่มา : (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญานวัฒน์, 2554, หน้า 224)

จากภาพที่ 20 ตามการวิเคราะห์แบบเดิม นักวิจัยจะแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนๆ โดยกำหนดสมมติฐานความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ออกเป็น 6 ข้อ ดังนี้

สมมติฐาน (1) ตัวแปร X1 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y1

สมมติฐาน (2) ตัวแปร X2 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y1

สมมติฐาน (3) ตัวแปร X3 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y1

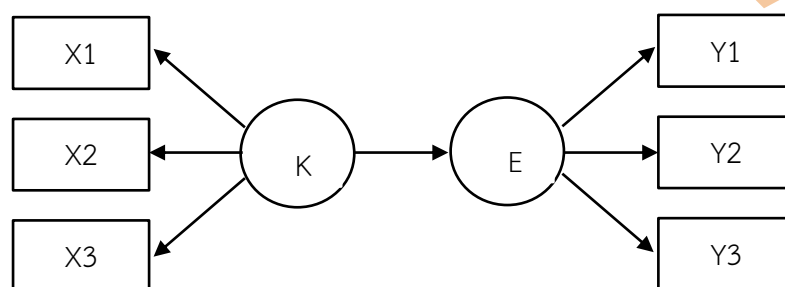
สมมติฐาน (4) ตัวแปร X3 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y2 และ

สมมติฐาน (5) ตัวแปร X3 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y2 และ

สมมติฐาน (6) ตัวแปร Y1 มีความสัมพันธ์กับตัวแปร Y2

การตั้งสมมติฐานการวิจัยในลักษณะนี้ทำให้โมเดลการวิเคราะห์กับโมเดลการวิจัยไม่เป็นโมเดลเดียวกัน

กรณีที่ตัวแปรในโมเดลการวิจัยเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงทางการวัดเรียกตัวแปรคุณลักษณะ หรือตัวแปรแฝง (Latent variable) ดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 แสดงโมเดลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายระหว่าง K กับ E

ที่มา : (สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญานวัฒน์, 2554, หน้า 225)

จากภาพที่ 21 K เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้ด้วยตัวแปร X1 X2 และ X3 (ทางการวัดเรียกว่า ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable)) E เป็นตัวแปรแฝงที่วัดได้ด้วยแปรสังเกตได้ Y1 และ Y2 และ Y3 ตามการวิเคราะห์แบบเดิม นักวิจัยจะต้องวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยตัวแปรแฝง K และ E ก่อน แล้วจึงสร้างคะแนนองค์ประกอบของตัวแปร K และ E เพื่อนำมาวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และผู้วิจัยพบปัญหาว่าตัวแปร X1 X2 และ X3 หรือ ตัวแปร Y1 Y2 และ Y3 ไม่รวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

จากปัญหาการวิเคราะห์ดังกล่าว วิลลี, โจเรสกอก และคิสลิง (Joreskog 1973, Keesling, 1972, Wiley, 1973, อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภูณยานุวัฒน์, 2554, หน้า 3) จึงบูรณาการการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์ถดถอย สังเคราะห์เป็นสถิติวิเคราะห์ตัวใหม่ เรียกกันต่อมาว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) การวิเคราะห์แบบใหม่นี้มีความเหมาะสม ดังนี้

1. โมเดลการวิเคราะห์เป็นโมเดลเดียวกับโมเดลการวิจัย ตัวอย่างโมเดลในภาพที่ 20 และ 21 สามารถวิเคราะห์เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ทุกค่าด้วยการวิเคราะห์เพียงครั้งเดียว ทำให้โมเดล การวิเคราะห์คือโมเดลการวิจัย
2. โมเดลการวิเคราะห์มีตัวแปรแฝง และเทอมความคลาดเคลื่อน ตัวอย่างโมเดลในภาพที่ 21 นอกจากจะสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลพร้อมกันแล้ว ยังสามารถกำหนดให้วัดตัวแปรสังเกตได้ X1 X2 X3 Y1 Y2 และ Y3 มีความคลาดเคลื่อนได้ เป็นการผ่อนคลायข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแบบเดิม
3. เทอมความคลาดเคลื่อนสัมพันธ์กันได้ เป็นการผ่อนคลायข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์แบบดั้งเดิมอีกประการหนึ่ง
4. ทดสอบความตรงของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ได้
5. ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล เมื่อกลุ่มตัวอย่างเปลี่ยนไปได้ โปรแกรม ลิสเรล (LISREL : Linear Structure RElationship) ซึ่งพัฒนาโดย Karl Joreskog และ Dag Sorbom เป็นโปรแกรมที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

ความหมายของความสัมพันธ์โครงสร้าง

คีฟส์ (Keeves, 1988, p. 67) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นรูปที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่บอกได้ว่าตัวแปรเป็นอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรที่บอกได้ว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบร่วมหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ Semantic Model

โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลที่เกิดขึ้น แนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 311) ได้กล่าวว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือโมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว ตัวแปรตัวหนึ่ง (Y) ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรตามและได้รับอิทธิพลจากตัวแปรหนึ่ง (X) ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น เมื่อมีข้อตกลง เมื่อมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเป็นแบบเส้นตรง สามารถสร้างสมการและแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ด้วยโมเดล การถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย ส่วนแนวคิดของ สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนิกุล ภูณยานุวัฒน์ (2554, หน้า 31) ได้กล่าวว่าโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งจะยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดลเหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าสร้างทฤษฎี และสำราญ มีแจ้ง (2544, หน้า 65) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผลว่าลักษณะความสัมพันธ์ตามรูปแบบตามสมมติฐานกับรูปแบบตามข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันหรือไม่ โดยการนำแนวคิดของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น

จากความหมายดังที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของตัวแปรที่เราต้องการศึกษาว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง

ลักษณะพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง

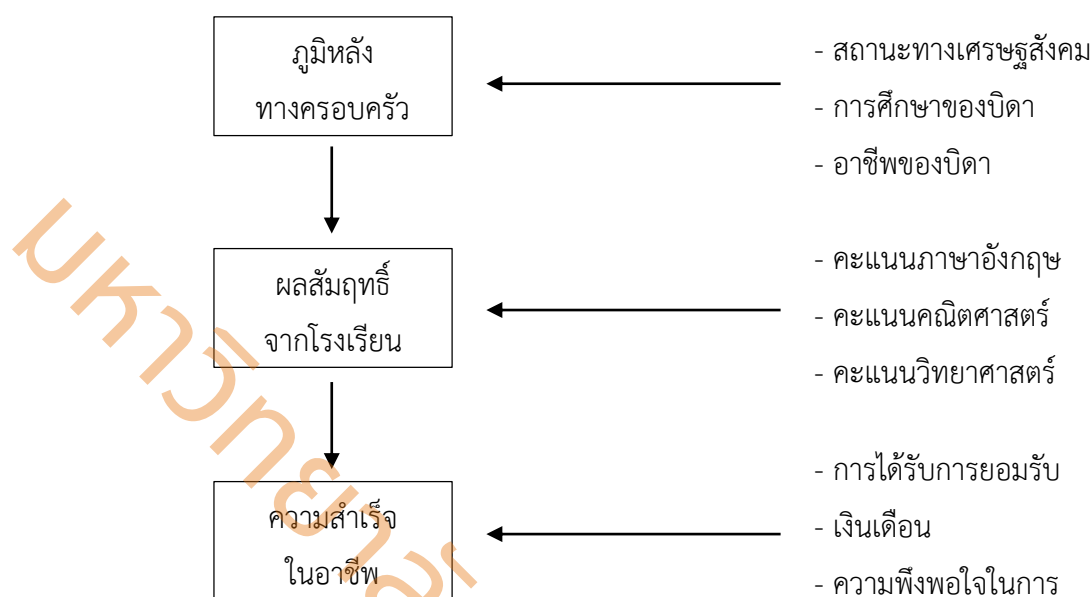
เทคนิคการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลอง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลโดยการวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการศึกษาที่ได้ผลชัดเจน มีการควบคุมความแปรปรวนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรได้อย่างมีระบบ แต่มีข้อจำกัดใน การที่จะกระทำหรือควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดได้ จึงต้องอาศัยการวิจัย ที่ไม่ใช่การทดลองโดยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ซึ่งเทคนิควิธีนี้เรียกว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุเป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) เซวอลล์ (Sewall, 1934, อ้างถึงใน สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภูณยานุวัฒน์, 2554, หน้า 173-203) ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาเทคนิคนี้ กล่าวว่าเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุนี้ไม่ใช่เทคนิคที่ใช้เพื่อค้นหาว่า

ตัวแปรใดมีอิทธิพลต่ออีกตัวแปรหนึ่ง แต่เป็นการตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรหนึ่งต่ออีกตัวแปรหนึ่งตามทฤษฎีการศึกษาหรือกำหนดขึ้นจากสมมติฐานหรือแนวคิดทฤษฎีหรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยมีเหตุผลอยู่เบื้องตันว่าตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตามแล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความตรง (Validity) ของโครงสร้างหรือรูปแบบตามสมมติฐานนั้น และยังช่วยปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบอีกด้วย ซึ่งจะบอกได้ว่าจากหลักฐานข้อมูลที่ได้เก็บมานั้นสามารถที่จะสนับสนุนทฤษฎีหรือสมมติฐานที่มีอยู่หรือไม่

บอลเลน (Bollen, 1989, p. 463) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling : SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติหนึ่งที่ใช้ในการทดสอบ (Testing) และประมาณค่า (Estimate) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ในการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างนั้น มีได้ทั้งเพื่อการยืนยัน (Confirmation) และเพื่อสำรวจ (Exploration) หมายความว่า การสร้างโมเดลอาจมีวัตถุประสงค์เพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี (Theory Testing) หรือเพื่อพัฒนาทฤษฎี (Theory Development) กรณีเพื่อการยืนยันหรือการทดสอบทฤษฎีสร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอนุมาน (Deductive) จะเริ่มต้นจากสมมติฐานที่แสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Model) ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับการทดสอบกับข้อมูลที่รวบรวมได้มาว่ามีความสอดคล้อง (Fit) กันหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กรณีมีการพัฒนาทฤษฎีในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสร้างโมเดลด้วยวิธีการเชิงอุปมาน (Inductive) แล้วจะใช้ข้อมูลประมาณค่าพารามิเตอร์อิสระ (Free Parameters) ซึ่งบ่อยครั้งที่สมมติฐานเบื้องต้นอาจมีการปรับปรุงโมเดลจุดเด่นประการหนึ่งในบรรดาหลายๆ ประการของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ การสร้างโมเดลที่มีตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variables) ของแต่ละตัวแปร ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างสะท้อนให้เห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น ขอแสดงภาพประกอบ โมเดลการวิจัยอย่างง่ายในลักษณะเป็น Input-Process-Output Structural Framework โดย Home Background School Achievement – Career Success เป็นตัวแปร (Latent or Unobserved Variable) ที่มีการวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ ส่วนตัวแปรต่างๆ ทางขวามือเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variable) มีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmative Factor Analysis)

การวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์สาเหตุ (Path Analysis) การวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ดังภาพที่ 22



ภาพที่ 22 แสดงโมเดลสมการโครงสร้างที่สะท้อนเห็นการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุ (Path Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ที่มา : (Bollen, 1989, p. 463)

บอลเลน (Bollen, 1989, pp. 72-77) ชี้ให้เห็นอีกว่า ในกรณีการสร้างโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท นั่นคือ ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) ตัวแปรนอกจากจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มต้นของหัวลูกศร ตัวแปรภายในจึงเป็นไปได้เฉพาะตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรภายในเป็นไปได้ทั้งตัวแปรภายนอก และตัวแปรภายในอื่นๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรตามในสมการถดถอย (Regression) ซึ่งจะแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นที่ส่งผลหรือทำนายตัวแปรตาม

องค์ประกอบที่สำคัญของโมเดลสมการโครงสร้าง คือ โมเดลการสร้าง/โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Model/Equation Model) แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) ระหว่างตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายใน ซึ่งอาจเป็นแบบทางเดียวและแบบเส้นเชิงบวก (Recursive and Linear Additive) และโมเดลการวัด (Measurement Model) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งลักษณะขององค์ประกอบของโมเดล

สมการโครงสร้างที่มีทั้งโมเดลโครงสร้างและโมเดลการวัดดังกล่าว ทำให้แตกต่างจากโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Model) ที่ประกอบด้วยโมเดลการวัด (Measurement Mode) เท่านั้น และแตกต่างจากโมเดลเส้นทาง (Path Diagram) ที่มีเฉพาะโมเดลโครงสร้าง (Structural Mode) เท่านั้น

การกำหนดเส้นทาง (Pathway) ในโมเดล ผู้สร้างโมเดลสามารถจะจัดวางความสัมพันธ์ได้ 2 ลักษณะ คือ 1) เส้นทางอิสระ (Free Pathway) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่จะได้รับการทดสอบ ที่จะปล่อยให้มีความอิสระในการผันแปร (Free to Vary) และ 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีทฤษฎีหรือผลการวิจัยสนับสนุนว่ามีความสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กันแล้ว กำหนดโมเดลไว้อย่างลงตัว (Fixed) แต่โดยทั่วไป ผู้สร้างโมเดลจะสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เชิงทฤษฎี (Theoretically Plausible Models) ที่กำหนดเส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปรไว้อย่างลงตัว (Fixed) เพื่อการยืนยันหรือการทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ มีสถิติวัดความสอดคล้องดังนี้ 1) ค่าไคสแควร์/ (Chi-square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ P-value สูงกว่า .05 2) ค่าสัดส่วนไคสแควร์/df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า goodness of fit index : GFI, adjusted goodness of fit index : AGI, comparative fit index : CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90-1.00 4) ค่า standardized root mean squared residual : standardized RMR, Root mean square of error approximation : RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 5) ค่า critical n : CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า largest standardized residual มีค่า -2 ถึง +2 7) Q ช้นมากว่าเส้นทแยงมุม

โมเดลสมการโครงสร้างและสถิติวิเคราะห์ SEM

ยุคก่อนสงครามความรู้ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548, หน้า 9-18) กล่าวว่า การวิจัยยุคก่อนสงครามความรู้ ส่วนใหญ่มีโมเดลการวิจัยเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีหลักฐาน จากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ มีคำถามวิจัยง่ายไม่ซับซ้อนและมีการตั้งสมมติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งของโมเดลการวิจัยแบบเก่า เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อดูว่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์เส้นทางเป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป

ในการวิจัยเพื่อศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ว่ามีสาเหตุเกิดมาจากอะไรนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ มาตั้งเป็นสมมติฐาน โดยการสร้างเป็นแผนภาพเส้นทางแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ จากนั้นจึงดำเนินการทดสอบแผนภาพตามสมมติฐานนั้นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยใช้สถิติวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ที่มีข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ ดังนี้

เหตุผล

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลจะต้องเป็นเชิงเส้นตรงเป็นบวกและเป็น

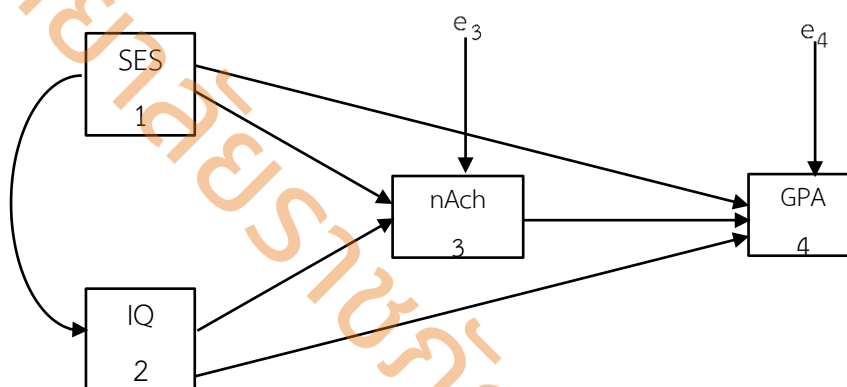
2. ความคลาดเคลื่อนแต่ละตัวจะต้องไม่สัมพันธ์กับตัวแปรภายในโมเดล

3. เส้นทางเชิงสาเหตุจะต้องเป็นระบบทิศทางเดียว

4. ตัวแปรจะต้องถูกวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (interval)

ในการวิเคราะห์เส้นทางจะเกี่ยวข้องอยู่ 2 โมเดล คือ Just Identified Model และ Over Identified Model มีความหมายดังนี้

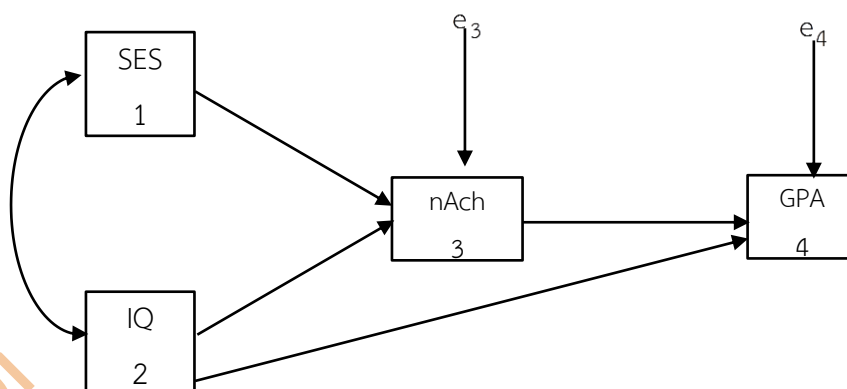
Just Identified Model คือ โมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป ดังภาพที่ 23



ภาพที่ 23 แสดงการวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลทิศทางเดียวเต็มรูป

ที่มา : (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 134)

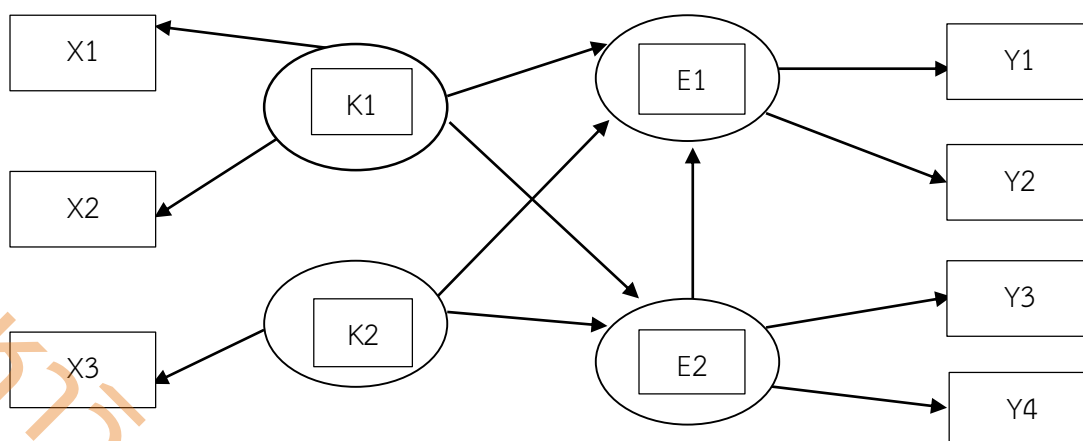
Over Identified Model คือ โมเดลแสดงทิศทางเดียวที่มีการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่ความหมายออกจากโมเดล ดังภาพที่ 24



ภาพที่ 24 แสดงการวิเคราะห์เส้นทางที่เป็นโมเดลแสดงทิศทางเดียวกันที่มีการตัดเส้นทางที่ไม่มีนัยสำคัญหรือไม่มีความหมายออกจากโมเดล

ที่มา : (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 135)

ยุคสังคมความรู้ การวิจัยในยุคสังคมความรู้ นงลักษณ์ วิรัชชัย ได้กล่าวว่ามีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อนโมเดลการวิจัยยุคสังคมความรู้จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยที่ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) และตัวแปรแฝง (Latent Unobserved Variable) โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ดังตัวอย่างโมเดลการวิจัยโมเดลหนึ่ง ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีและงานวิจัยเป็นโมเดลการวิจัยที่ใช้วิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ในยุคสังคมความรู้ เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (Structure Equation Mode) ที่ Yu (n.d) กล่าวว่า เป็นโมเดลที่รวมเอา ฐานคิดที่ 2 ฐานคิดเข้าด้วยกัน คือ ฐานคิดโมเดลถดถอย (regression Model) ที่กล่าวถึงตัวแปรหนึ่งที่สามารถทำนายตัวแปรหนึ่ง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีลักษณะเป็นสายโซ่ (Chain) หรือเส้นทาง (Path) ดังภาพที่ 25



ภาพที่ 25 แสดงโมเดลการวิจัย

ที่มา : (นงลักษณ์ วัชรชัย, 2548, หน้า 12)

สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลการวิจัยใช้วงรีแทนตัวแปรแฝง และสี่เหลี่ยมแทนตัวแปรสังเกตได้ โมเดลการวิจัยในที่นี้ประกอบด้วยโมเดลการวัด (Measurement Model) สี่โมเดลและโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) หนึ่งโมเดล กรณีของโมเดลการวัดมีฐานเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรแต่ละตัวรองรับหรือสนับสนุนทั้งสี่โมเดล ได้แก่

1. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y1 และ Y2
2. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง E2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ Y3 และ Y4
3. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง K1 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ X1 และ X2
4. โมเดลการวัดตัวแปรแฝง K2 วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ X3

ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างในที่นี้ นักวิจัยมีหลักฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยในอดีตสนับสนุนว่า ตัวแปร E1 ได้รับอิทธิพลทางตรงจาก K1 และ E2 ในขณะเดียวกัน E2 ก็ได้รับอิทธิพลจาก K1 ด้วย ส่วนตัวแปร K2 เป็นตัวแปรอิทธิพลต่อเส้นทางอิทธิพลจากตัวแปร K1 ไปที่ตัวแปร E1 และ E2 ลักษณะโมเดลในการวิจัยนี้จึงมีตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับ (Moderator or Moderating Variable) และตัวแปร E2 เป็นตัวแปรคั่นกลางหรือตัวแปรส่งผ่าน (Intervening or Mediating Variable or Mediator)

การกำหนดสมมติฐานงานวิจัยตามโมเดลการวิจัยข้างต้นนี้ทำได้เป็น 2 แนว แต่ละแนวจะใช้สถิติวิเคราะห์แตกต่างกัน ดังนี้

แบบแรก การกำหนดสมมติฐานงานวิจัยโดยใช้ตัวแปรตามในโมเดลเป็นหลัก (ก่อนยุคสังคมความรู้-ใช้สถิติวิเคราะห์แบบเดิม) การกำหนดสมมติฐานงานวิจัยแบบนี้เป็นการกำหนดสมมติฐาน

วิจัยแยกย่อยเป็นข้อๆ ตามแบบเดิมที่ใช้กันในวงการวิจัยในที่นี้กำหนดสมมติฐานวิจัยรวม 3 สมมติฐาน

1. สมมติฐานที่หนึ่ง กำหนดว่า ตัวแปร K1 และ E2 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1
2. สมมติฐานที่สอง กำหนดว่า K1 มีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร E1 และมีอิทธิพลทางอ้อมส่งผ่านตัวแปร E2
3. สมมติฐานที่สาม กำหนดว่า โมเดลโครงสร้างมีความแตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปร K 2 กำหนดว่าตัวแปร K2 มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Interaction effects) กับตัวแปร K1 และ ตัวแปร E2 หรือกำหนดตัวแปร K2 เป็นตัวแปรปรับอิทธิพลจาก K1 ไปตัวแปร E1 และ E2

จากสมมติฐานแบบแรก สถิติวิเคราะห์กรณีตัวแปรสาเหตุเป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่อง ใช้สถิติประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) แยกวิเคราะห์เป็นสามตอนตามสมมติฐานการวิจัย สถิติวิเคราะห์กรณีตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรต่อเนื่องใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

เน้นความสำคัญของการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลมากกว่าการตรวจสอบความตรงของโมเดล โดยแยกวิเคราะห์สองครั้งตามสมมติฐานวิจัยสองข้อแรก หรือใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสองขั้นตอน แปลความหมายสองขั้นตอนแยกจากกัน ส่วนสมมติฐานที่สาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่มีเทอมผลคูณของตัวแปรที่มีอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ หรืออาจเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบที่มีการประมาณค่าทั้งอิทธิพลหลักและอิทธิพลปฏิสัมพันธ์ (Main Effects and Interaction Effect) หรืออาจมีการเปลี่ยนรูปตัวแปร K1 และ K2 เป็นตัวแปรดัมมี่แล้วใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวจึงไม่ค่อยเหมาะสม เนื่องจากโมเดลการวิเคราะห์มีการแยกวิเคราะห์เป็นโมเดลย่อยตามสมมติฐานวิจัยแต่ละข้อซึ่งไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัยที่เป็นโมเดลรวม

แบบที่สอง การกำหนดสมมติฐานวิจัยตามโมเดล (ยุคสังคมความรู้-ใช้สถิติวิเคราะห์ แบบใหม่) การกำหนดสมมติฐานแบบนี้พัฒนาจากแบบแรกเพื่อใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้โมเดล การวิเคราะห์เป็นแบบเดียวกับโมเดลการวิจัย สมมติฐานวิจัยแบบนี้เขียนเป็นข้อบรรยายรูปแบบอิทธิพลในโมเดลการวิจัย สมมติฐานวิจัยแบบนี้เขียนเป็นข้อความบรรยายรูปแบบอิทธิพลในโมเดลเป็นภาพรวม แทนที่กำหนดเป็นข้อแยกขาดจากกัน สถิติวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้สถิติที่สามารถวิเคราะห์ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลสมการถดถอยทั้งสองสมการไปพร้อมกัน (Simultaneous Equation Model) และมีการทดสอบความกลมกลืนของโมเดล (Model Goodness of Fit test) ได้แก่การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model = SEM) ซึ่งต้องใช้โปรแกรม Mplus (Muthen & Muthen, 2003) เป็นต้น นอกจากนี้โมเดลการวิจัยยังมีตัวแปรปรับ

ซึ่งเป็นตัวแปรระดับมหภาค (Macro Level) จำเป็นต้องใช้สถิติวิเคราะห์สำหรับข้อมูลพหุระดับ (Multi-Level Data Analysis) ซึ่งมีโปรแกรม เช่น HLM (Bryk & Raudenbush, 1992, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 13) ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ทางสถิติดังกล่าวใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูงที่พัฒนามาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ถดถอย แต่มีการปรับปรุงพัฒนาวิธีการวิเคราะห์หลายด้าน ทำให้มีความเหมาะสมมากกว่าการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม

โดยสรุป งานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ที่มีโมเดลการวิจัยแบบเม (แบบไม่มีตัวแปรแฝง) และมีการกำหนดสมมติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ เป็นงานวิจัยที่มีโมเดลการวิจัยและสมมติฐานวิจัยไม่เหมาะสม การใช้สถิติวิเคราะห์ประเภทการวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเดิม ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ขาดความถูกต้องสมบูรณ์ ความไม่เหมาะสมสรุปได้เป็น 5 ประเด็น คือ 1) โมเดลการวิเคราะห์ไม่สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย 2) ลักษณะของข้อมูล ไม่สอดคล้องหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ 3) สถิติวิเคราะห์แบบเดิมไม่สามารถใช้วิเคราะห์ เพื่อตอบสนองคำถามวิจัยที่ซับซ้อนลึกซึ้งได้ 4) ข้อจำกัดของสถิติวิเคราะห์แบบเดิมไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลกรณีที่มีตัวแปรต้นหลายตัวได้ เพราะมีความยุ่งยากในการตีความผลการวิเคราะห์ไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งจากจุดอ่อนดังกล่าว นงลักษณ์ วิรัชชัย ได้กล่าวว่า ทำให้มีการพัฒนาสถิติวิเคราะห์ให้มี ความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สถิติวิเคราะห์ได้รับการพัฒนาใหม่นี้ยังคงเป็นสถิติที่ใช้หลักการวิเคราะห์แบบเดิม แต่มีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ได้ลดข้อจำกัดให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้กว้างขวางมากกว่าเดิม สถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่นี้มีหลายประเภทแต่สถิติวิเคราะห์ที่มีข้อบ่งชี้ การวิเคราะห์ที่มีข้อบ่งชี้การวิเคราะห์กว้างขวางลึกซึ้งครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ตัวอื่น คือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model = SEM)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model = SEM) พัฒนาโดย โจเรสกอก (Joreskog) เมื่อปี ค.ศ.1960 เป็นโมเดลที่บูรณาการโมเดลการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบและโมเดลโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพลกับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักวิชาเศรษฐมิติ กล่าวได้ว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงได้รับการพัฒนาใหม่ แต่ยังคงมีหลักการพื้นฐานทางสถิติแบบเดิม (Kuhnel, 2001, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 14) สรุปได้ว่า การเรียนรู้เรื่องการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปร จำนวนมากในการวิจัยที่มีพื้นฐานทางทฤษฎีรองรับเท่านั้น แต่การเรียนรู้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ยังจะเป็นประโยชน์ช่วยให้ผู้เรียนรู้หลักการพื้นฐานของสถิติวิเคราะห์ทั้งหมดและมีประสบการณ์ตรงในการทำ ความเข้าใจบทบาทของสถิติต่อการวิจัยด้วย

เมื่อศึกษาหลักการของสถิติวิเคราะห์ส่วนที่เป็นสถิติวิเคราะห์ห้อยกันเปรียบเทียบกับหลักการของสถิติวิเคราะห์ที่ได้รับการพัฒนาใหม่ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงถึงกันของสถิติวิเคราะห์แบบเดิม 3 ประเภท ดังนี้

ประเภทแรก เป็นสถิติวิเคราะห์ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร สองกลุ่ม ประเภท t-test และ z-test สถิติวิเคราะห์ต่อจากนั้นขยายขอบเขตการวิเคราะห์เป็นการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance = ANOVA) กล่าวได้ว่า t-test เป็นกรณีหนึ่งของ ANOVA เมื่อนักวิจัยเรียนเรื่องการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis = MRA) นักวิจัยเรียนรู้ว่า ANOVA และ ANCOVA (Analysis of Covariance) เป็นกรณีหนึ่งของ MRA เมื่อนักวิจัยเรียนรู้ถึงเรื่องสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ (Multivariate Statistical Analysis) จะเห็นว่าสถิติวิเคราะห์ทั้ง ANOVA, ANCOVA และ MRA เป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance = MANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตัวแปรพหุคูณ (Multivariate Multiple Regression Analysis = MMRA) สถิติวิเคราะห์ในกรณีที่มีโมเดลการวิจัยรองรับมีการขยายขอบเขตการวิเคราะห์ให้ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ห้อยกัน (Path Analysis)

ประเภทที่สอง เป็นเทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลประเภทไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับพารามิเตอร์ ซึ่งข้อมูลมีระดับการวัดของตัวแปรระดับนามบัญญัติและเรียงลำดับ สถิติวิเคราะห์ในกลุ่มนี้ คือ สถิตินั้นพารามิเตอร์ (Non Parametric Statistics) สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ

ประเภทที่สาม เป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลประเภทที่ไม่มีการระบุตัวแปรต้น ตัวแปรตามข้อมูลเพียงชุดของตัวแปรที่สัมพันธ์กัน เรียกว่า เทคนิคทางสถิติกรณีตัวแปรสัมพันธ์ระหว่างกัน (Interdependent Statistical Technique) ได้แก่ สถิติวิเคราะห์ในกลุ่ม วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) วิเคราะห์มาตราพหุมิติ (Multidimensional Scaling)

เมื่อนำสถิติวิเคราะห์ประเภทแรกประเภทที่สองและประเภทที่สามมาบูรณาการจะได้ขอบข่ายของสถิติวิเคราะห์ตัวใหม่ เรียกว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ศักยภาพของ SEM จึงมีขอบข่ายครอบคลุมสถิติวิเคราะห์ที่กล่าวมาทั้งหมด นอกจากนี้สถิติ SEM ยังสามารถวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับ (Multi-level Causal Model) โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบระยะยาว (Longitudinal Factor Analysis Model) โมเดลกลุ่มพหุ (Multiple Population Model) โมเดลโค้งพัฒนาการแบบมีตัวแปรแฝง (Latent Growth Curve Model) และโมเดลอื่นๆ อีกมาก (Joreskog & Sorbom, 1996, อ้างถึงใน นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2548, หน้า 15)

ขอบเขตการวิเคราะห์ที่กว้างขวาง ทำให้สถิติวิเคราะห์ SEM สามารถวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยได้กว้างขวางและลึกซึ้ง

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้าง

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเป็นขั้นตอนการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐาน ซึ่งเป็นตัวแทนของทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร หากโมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีมีลักษณะเหมือนกับรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของประชากร แสดงว่า สามารถใช้ทฤษฎีอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของประชากรนั้นๆ และหากโมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า ทฤษฎีที่นำมาใช้ยังไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงของประชากรนั้นๆ ได้ ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่ ให้สามารถนำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของประชากรได้อย่างถูกต้อง

ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit Statistics) ได้แก่

1. ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2) เป็นค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม และเป็นดัชนีที่ใช้อย่างแพร่หลายที่สุด วิธีนี้โมเดลที่มีความสอดคล้องคือโมเดลที่มีค่าไคสแควร์ต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มีค่า p-value มากกว่าหรือเท่ากับ .05 ขึ้นไป (Bollen, 1989; Kelloway, 1998; Fan & Sivo, 2005; Shamer, et al., 2005; Goffin, 2007; Steiger, 2007; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Schumacker & Lomax, 2010; Kelloway, 2015)

2. ค่า Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square หรือ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เป็นการนำค่าไคสแควร์หารด้วยองศาอิสระ (Degrees of Freedom: df) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า χ^2 น้อยกว่า 2.00 ($\chi^2/df < 2.00$) (Bollen, 1989; Kelloway, 1998; Fan & Sivo, 2005; Shamer, et al., 2005; Goffin, 2007; Steiger, 2007; Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Schumacker & Lomax, 2010) และโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ เมื่อ χ^2/df มีค่าระหว่าง 2.00 ถึง 5.00 ($2.00 \leq \chi^2/df \leq 5.00$) (Bollen, 1989; Kelloway, 1998; Fan & Sivo, 2005; Shamer, et al., 2005; Goffin, 2007; Steiger, 2007; Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

3. ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual : RMR) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual : SRMR)

การพิจารณาค่าดัชนี RMR เป็นการพิจารณาค่าความคลาดเคลื่อน (Residual) วิธีหนึ่งโดยจะใช้ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน โดยเป็นค่าเฉลี่ยของผลต่างของสมาชิกได้แนวทแยงและค่าผลต่างในแนวทแยงของเมทริกซ์ยกกำลังสองของผลต่างเพื่อไม่คิดเครื่องหมาย โมเดลที่มีความสอดคล้องควรมีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนเข้าใกล้ศูนย์ RMR จึงเป็นดัชนีวัดความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยของข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่คลาดเคลื่อนไปจากโมเดลทางทฤษฎี

ดังนั้น ค่า RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล เจริญประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ ค่า RMR น้อยกว่า .05 ($RMR < .05$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) อย่างไรก็ตาม ค่า RMR ขึ้นอยู่กับหน่วยการวัดของตัวแปร หากตัวแปรมีมาตรการวัด (Scale) ที่ต่างกันมาก ตัวแปรบางตัวมีมาตรการวัดที่มีพิสัยกว้างมาก (Large Range) จะทำให้ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Residual) บิดเบือนไป ทำให้ค่า RMR ผิดไปด้วย ดังนั้น จึงอาจทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนนี้เป็นค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) ซึ่งเป็นค่าของความคลาดเคลื่อนหารด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า (Estimated Standard Error) ทำให้ได้ค่า Standard RMR (Standard Root of Mean Square Residuals: SRMR) ไดมอนด์โทพลอส และซิกกัว (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) เสนอว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) ควรมีค่าไม่เกิน ± 2.58 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) เสนอว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) ควรมีค่า ไม่เกิน ± 2.00 ถือว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ ฮูและเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999) ไดมอนด์โทพลอสและซิกกัว (Diamantopoulos & Siguaw, 2000); แฟนและซิโว (Fan & Sivo, 2005); ชาเมอร์และคนอื่นๆ (Shamer, et al., 2005); กอฟฟิน (Goffin, 2007); สไตเกอร์ (Steiger, 2007); ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) เสนอว่าค่า SRMR น้อยกว่า .05 ($SRMR < .05$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ในขณะที่ แฟนและซิโว (Fan & Sivo, 2005); ชาเมอร์และคนอื่นๆ (Shamer, et al., 2005); กอฟฟิน (Goffin, 2007); สไตเกอร์ (Steiger, 2007); และคาลโลเวย์ (Kelloway, 2015) เสนอว่าค่า SRMR น้อยกว่า .08 ($SRMR < .08$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระดับพอใช้

4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation : RMSEA) ของสไตเกอร์ (Steiger, 1990) คำนวณจากสูตร ดังนี้ (Joreskog & Sorbom, 1993)

$$RMSEA = \sqrt{\frac{\chi^2 - df}{n - 1}}$$

ค่า RMSEA เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาอิสระ (discrepancy per degree of freedom) โดยค่า RMSEA ควรมีค่าใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เมื่อค่า RMSEA น้อยกว่า .05 ($RMSEA < .05$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Fan & Sivo, 2005; Shamer, et al., 2005; Goffin, 2007; Steiger, 2007; Schumacker & Lomax, 2010; Kelloway, 2015) และมีความสอดคล้องระดับพอใช้เมื่อค่า RMSEA มีค่าระหว่าง .05 ถึง .10 ($.05 < RMSEA < .10$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Fan & Sivo, 2005; Shamer, et al., 2005; Goffin, 2007; Steiger, 2007)

5. ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) เป็นดัชนีที่จัดอยู่ในกลุ่มดัชนีทดสอบความสอดคล้องแบบสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ ด้วยโมเดล (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$GFI = 1 - \frac{\chi^2_{\text{model}}}{\chi^2_{\text{null}}}$$

ค่า GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่า GFI มีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาคือโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า GFI มากกว่า 0.95 ($GFI > 0.95$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Schumacker & Lomax, 2010) และระดับพอใช้เมื่อค่า GFI มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 ($0.90 > GFI > 0.95$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

6. ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นดัชนีอีกตัวหนึ่งที่จัดอยู่ในกลุ่มดัชนีทดสอบความสอดคล้องแบบสัมบูรณ์ (Absolute Fit Index) เป็นค่าที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลที่ปรับแก้ด้วยองศาอิสระ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$AGFI = 1 - \left[\left(\frac{df_{\text{null}}}{df_{\text{model}}} \right) (1 - GFI) \right]$$

ค่า AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาเหมือนค่า GFI (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) นั่นคือ โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า AGFI มากกว่า 0.95 ($AGFI > 0.95$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000; Schumacker & Lomax, 2010) และระดับพอใช้เมื่อค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 ($0.90 > AGFI > 0.95$) (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

7. ค่า Normed Fit Index (NFI) จัดอยู่ในกลุ่มดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Relative Fit Index) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$NFI = 1 - \left[(\chi^2_b - \chi^2_m) / \chi^2_b \right]$$

เมื่อ χ^2_b แทน fit function ของ baseline model

χ^2_m แทน fit function ของข้อมูลกับโมเดลตามทฤษฎี

ดัชนี NFI เป็นดัชนีที่บอกว่า โมเดลที่นำมาตรวจสอบดีกว่าโมเดลที่ตัวแปรไม่สัมพันธ์กันเลย (baseline model) ค่าดัชนี NFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะมีค่า NFI เข้าใกล้ 1.00 ไตแมนโทโพลอสและซิกาว (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) และแคปแพลน (Kaplan, 2000) เสนอเกณฑ์ไว้ว่า ดัชนี NFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ($NFI > .90$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในขณะที่ ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) เสนอว่า ดัชนี NFI มีค่ามากกว่า 0.95 ($NFI > .95$) โมเดลจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

อย่างไรก็ตาม ดัชนี NFI ก็มีข้อจำกัด ได้แก่ การคำนวณค่า NFI ไม่มีการควบคุมองศาอิสระ (df) ทำให้ในโมเดลที่ซับซ้อนมากอาจทำให้ค่า NFI มีค่าสูง แม้ว่าจะมี df น้อยก็ตาม และอีกประการหนึ่งคือ ขนาดตัวอย่างไม่มีผลต่อค่า NFI แต่มีผลต่อ Sampling Distribution ของค่าดัชนี NFI ทำให้การคำนวณค่า NFI ได้ค่าเท่ากันแม้ว่าจะใช้ทดสอบโมเดลเดียวกันที่มาจากกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากันก็ตาม

8. ค่า Tucker – Lewis Index (TLI) หรือ Non Norm Fit Index (NNFI) ของเบนต์เลอร์และโบเนตต์ (Bentler & Bonett, 1980, cited by Bollen, 1989) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$TLI = \left[(\chi^2_b / df_b) - (\chi^2_m / df_m) \right] / \left[(\chi^2_b / df_b) \right] - 1$$

ดัชนี TLI สร้างขึ้นเพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของ sampling distribution โดยการแก้ df ของโมเดล baseline ดัชนี TLI จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่ง ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) เสนอว่า ดัชนี TLI มีค่ามากกว่า 0.95 ($TLI > .95$) แสดงว่า โมเดล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

9. ค่า Comparative Fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากดัชนี NFI ของ เบนต์เลอร์และโบเนตต์ (Bentler & Bonett, 1980) โดยดัชนี CFI เป็น normed ทำให้มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ซึ่งความซับซ้อนของโมเดลไม่มีผลต่อดัชนี CFI และมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$CFI = \left(\chi^2_m / df_m \right) / \left(\chi^2_b / df_b \right)$$

ไดแมนโทโพลอสและซิกักว (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) และ แคปแพลน (Kaplan, 2000) เสนอเกณฑ์ไว้ว่า ดัชนี CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ($CFI > .90$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนี CFI มีค่าระหว่าง 0.90 ถึง 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องในระดับพอใช้ได้ และดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลมีความ สอดคล้องในระดับดี ในขณะที่ชูแมคเกอร์และโลแมกซ์ (Schumacker & Lomax, 2010) เสนอว่า ดัชนี CFI มีค่ามากกว่า 0.95 ($CFI > .95$) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในระดับดี

10. ค่า critical n (CN) ของ โฮลเตอร์ (Hoelter, 1983, cited by Bollen, 1989) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$CN = \left[\left(\text{Critical } \chi^2 / F \right) + 1 \right]$$

เมื่อ	Critical χ^2 แทน	ค่าวิกฤติของ Chi-square ที่มี df เท่ากับโมเดล ที่ต้องการทดสอบ และค่า α เท่ากับที่กำหนดไว้
	F แทน	fit function (F) แบบ FML หรือ FOLS ของ เมทริกซ์ S และ $\sum(\theta)$

โฮลเตอร์ (Hoelter, 1983, cited by Bollen, 1989) เสนอให้ใช้จุดตัดของค่า CN ที่ 200 ($CN > 200$) เท่ากันในทุกขนาดตัวอย่าง เมื่อโมเดลมีตัวอย่างขนาดใหญ่

เพื่อให้ง่ายแก่การนำค่าดัชนีการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ ผู้วิจัยจึงรวบรวมค่าดัชนีมาสร้างเป็นตารางพร้อมเกณฑ์การพิจารณาตัดสินใจ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์และเกณฑ์การพิจารณาตัดสินใจ

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ระดับความสอดคล้อง	แหล่งอ้างอิง
χ^2	p-value $\geq .05$	สอดคล้อง	Bollen (1989); Jöreskog & Sörbom (1993); Kelloway, (1998); Fan & Sivo, (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin, (2007); Steiger (2007); Diamantopoulos & Siguaw (2000); Kaplan (2000); Kelloway (2015)
χ^2 / df	< 2.0	สอดคล้องดี	Bollen (1989); Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schumacker & Lomax (2010)
	2.00 - 5.00	สอดคล้องพอใช้	Bollen (1989); Diamantopoulos & Siguaw (2000)
RMR	< .05	สอดคล้องดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
SRMR	< .05	สอดคล้องดี	Hu & Bentler (1999); Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schumacker & Lomax (2010)
	< .08	สอดคล้องดี	Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Kelloway (2015)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์การ พิจารณา	ระดับความ สอดคล้อง	แหล่งอ้างอิง
RMSEA	< .05	สอดคล้องดี	Joreskog & Sorbom (1993); Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schumacker & Lomax (2010); Kelloway (2015)
	< .08	สอดคล้อง พอใช้	Schumacker & Lomax (2010)
	.05-.10	สอดคล้อง พอใช้	Diamantopoulos & Siguaw (2000)
GFI AGFI	> 0.95	สอดคล้องดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Schumacker & Lomax (2010); Kelloway (2015)
	0.90 - 0.95	สอดคล้อง พอใช้	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Kelloway (2015)
NFI	≥ 0.90	สอดคล้องดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Kaplan (2000)
	≥ 0.95	สอดคล้อง พอใช้	Schumacker & Lomax (2010); Kelloway (2015)
TLI	≥ 0.90	สอดคล้องดี	Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007)
	≥ 0.95	สอดคล้องดี	Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Schumacker & Lomax (2010); Kelloway (2015)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ดัชนีความ สอดคล้อง	เกณฑ์การ พิจารณา	ระดับความ สอดคล้อง	แหล่งอ้างอิง
CFI	≥ 0.90	สอดคล้องดี	Diamantopoulos & Siguaw (2000); Fan & Sivo (2005); Shamer, Mukherjee, Kumar & Dillon (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Kaplan (2000)
	≥ 0.95	สอดคล้องดี	Fan & Sivo (2005); Shamer, et al. (2005); Goffin (2007); Steiger (2007); Schumacker & Lomax (2010); Kelloway (2015)
CN	> 200	สอดคล้อง	Bollen (1989)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้ดัชนีความสอดคล้องกับเกณฑ์พิจารณา ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงดัชนีความสอดคล้องกับเกณฑ์พิจารณาความสอดคล้อง ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ระดับความสอดคล้อง
χ^2	p-value $\geq .05$	สอดคล้อง
χ^2 / df	< 2.0	สอดคล้องดี
	2.00 - 5.00	สอดคล้องพอใช้
SRMR	$< .05$	สอดคล้องดี
	$< .08$	สอดคล้องพอใช้
RMSEA	$< .05$	สอดคล้องดี
	$< .08$	สอดคล้องพอใช้
TLI	≥ 0.90	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90	สอดคล้องดี

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

ความหมายนโยบาย

นโยบายตามรากศัพท์ จากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวว่า นโยบาย เป็นคำที่มาจากภาษาบาลี โดยการสมาสคำว่า " นย " (เค้าความที่ส่งให้เข้าใจเอาเอง) กับคำว่า " อุบาย " (วิธีการอันแยบคาย, เล่ห์กล, เล่ห์เหลี่ยม) เข้าด้วยกันและแปลเป็นความได้ว่า หลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 422) และ พจนานุกรม Oxford English Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ว่า นโยบาย หมายถึง ความฉลาดและการใช้ดุลยพินิจที่หลักแหลมในทางการเมือง ศิลปะแห่งการดำเนินกิจการของบ้านเมือง การดำเนินการที่ฉลาดรอบคอบ แนวทางการดำเนินการของรัฐบาลพรรคการเมือง เป็นต้น (จุมพล หนิมพานิช, 2549, หน้า 5)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่านโยบายไว้เพิ่มเติม ดังนี้

คุนต์ซ์ โอเดเนล และไวริช (Koontz, O'Donnell & Weihrich, 1982, pp. 105-113) ให้ความหมายของนโยบายไว้ว่า เป็นข้อความที่กล่าวไว้กว้างๆ หรือความเข้าใจโดยทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สารของนโยบายจะระบุเงื่อนไขหรือขอบเขตที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ได้

เซอร์จิโอวานนี เบอร์ลินเกม และคอมบส์ (Sergiovanni, Burlingame & Coombs, 1992, pp. 11-15) ให้ความหมาย นโยบาย ว่าหมายถึง ข้อความที่ให้แนวทาง สำหรับการพัฒนาการสื่อสารที่มีอำนาจบังคับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ควรปฏิบัติภายในเงื่อนไขที่กำหนด

ประชุม รอดประเสริฐ (2544, หน้า 13) กล่าวว่า นโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของผู้บริหารและหน่วยงาน

วิจิตร ศรีสะอ้าน และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2551, หน้า 16-20) ได้กล่าวถึงความหมายของนโยบายว่า เปรียบเสมือนเข็มทิศและหางเสือในการเดินหรือที่จะนำพาเรือไปในทิศทางที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดนโยบาย การศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน เพื่อจะพาประเทศให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการ

สมาน อัสวภูมิ (2549, หน้า 111) สรุปความหมาย นโยบาย คือ เป็นข้อความที่กำหนดไว้กว้าง เพื่อเป็นแนวในการตัดสินใจและดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ ประการแรก นโยบายเป็นข้อความที่กำหนดกว้างๆ เป็นนัยโดยทั่วไปซึ่งอาจจะกำหนดไว้เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนก็ได้ ประการที่สองนโยบายเป็นทิศทางและกรอบแนวคิดให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ

ในการบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้เป็นนโยบายต่อไป ประการที่สามแนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้นอาจจะออกมาในรูปแบบของกฎระเบียบ ข้อบังคับ พิธีการ ขั้นตอน หรือแผนงานโครงการต่างๆ

ชรินรัตน์ จิตตสุโก (2560, หน้า 15) สรุปความหมาย นโยบาย หมายถึง กรอบหรือแนวคิดที่ใช้ในการตัดสินใจขั้นต้นในการดำเนินงานในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาความหมายของนโยบายที่มีผู้ให้ความหมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ นโยบาย หมายถึง แนวทางหรือกรอบที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

ความสำคัญของนโยบาย

นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะเป็นเครื่องกำหนดทิศทาง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารพิจารณาใช้เป็นข้อมูล เพื่อการตัดสินใจและสั่งการ การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหาร วัตถุประสงค์และเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของนโยบาย ไว้ดังนี้

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 46) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้ว่า นโยบายจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในสัจยัยทางการบริหาร การบริหารอาจจะไม่ประสบความสำเร็จหากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง นโยบายจึงมีความสำคัญ ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยชนิดใดบ้างนโยบายจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่างๆ อย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือ
2. นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กรได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดรวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่นๆ ภายในองค์กรเดียวกัน และนโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น
3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานทุกชนิด การบริหารงานโดยมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดทั้งการเงิน เวลา บุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนั้นยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

4. นโยบายที่ดีจะช่วยสนับสนุน ส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้อง มีเหตุผล และมีความยุติธรรม อันจะนำมาซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมั่นใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. นโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนาทางการบริหาร เพราะนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารงานหรือผู้ใช้ให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถจะปฏิบัติได้ นอกจากนั้นนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิด ทำนโยบายขึ้นแทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553, หน้า 234) กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายว่า นโยบายนับว่ามีความสำคัญกับหน่วยงานทุกระดับจะต้องจัดทำขึ้นเพื่อบริหารงานภายในองค์กรด้วยเหตุผลดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นแม่บทในการบริหาร ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า นโยบายเป็นข้อความกว้างๆ ที่กำหนดแนวทางในการทำงานเพื่อใช้ในองค์กร ซึ่งทุกแผนงานจะต้องดำเนินไปในทิศทางเดียวกันให้บรรลุ เป้าหมายนโยบายจึงทำหน้าที่เสมือนแม่บทในการบริหาร เพราะมีฉะนั้นแล้วจะมีการปฏิบัติกันไปคนละทิศคนละทาง

2. เป็นกรอบในการปฏิบัติ นโยบายจะกำหนดขอบเขตให้แคบลงและเจาะจงไว้เป็นเรื่องราว อาจจะเป็นรูปของระเบียบ ข้อบังคับ เช่น นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ให้ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนสีขาว ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การพนัน การทะเลาะวิวาท และสื่อลามกอนาจาร เป็นต้น

3. เป็นหลักในการควบคุมการทำงาน เพื่อมิให้การทำงานออกนอกกลุ่มนอกทางหรือผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

4. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานให้สอดคล้องเป็นไปตามนโยบาย นอกจากนี้ นโยบายยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดช่องทางในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ

วิจิตร ศรีสะอ้าน และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2551, หน้า 16-20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบาย ไว้ดังนี้

1. นโยบายเป็นเครื่องชี้นำและกรอบในการวางแผน กล่าวคือ ในการะบวนการวางแผนงานโครงการของหน่วยงานนั้น สิ่งแรกที่จะกำหนดคือ นโยบายของหน่วยงานและจากนโยบายกำหนดขึ้นนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะนำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเป็นแผนหรือแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมในการดำเนินงานของหน่วยงานย่อยต่างๆ ในองค์กรต่อไป

2. นโยบายเป็นเครื่องชี้นำการบริหารขององค์กรอย่างน้อย 5 ลักษณะคือ

2.1 ช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร อย่างไร และใช้ทรัพยากรอย่างไร

2.2 ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างถูกทิศทางเพื่อประหยัดเวลาแลทรัพยากร

2.3 ช่วยส่งเสริมสนับสนุนการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้องมีเหตุผลและมีคุณธรรม

2.4 ช่วยให้เกิดการพัฒนาการทางการบริหาร ทั้งในแง่ของการนำนโยบายไปใช้ และการกำหนดนโยบายของหน่วยงานระดับรองลงไป โดยอาศัยนโยบายระดับสูงเป็นกรอบการตัดสินใจ

2.5 เป็นเครื่องมือในการประสานงาน ทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานระหว่างกันและกันมากขึ้น

3. นโยบายเป็นเครื่องมือในการควบคุมกำกับและติดตามงานของผู้บริหารซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งใช้เป็นกรอบการดำเนินงานใน 4 ด้าน คือ

3.1 เป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ นโยบายของหน่วยงานมีผลกระทบต่อทุกคนในหน่วยงาน นโยบายที่ดีย่อมเป็นกรอบที่ดีในการบริหารสามารถนำประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาค คุณธรรม ความมั่นคง และความสงบสุข

3.2 เป็นกรอบในการวางแผน ในการจัดทำแผน โดยไม่ว่าจะเป็นแผนระยะสั้นหรือระยะยาว ไม่ว่าจะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมหรือแผนพัฒนาการศึกษาไม่ว่าแผนของหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน

3.3 เป็นกรอบในการตัดสินใจ นโยบายที่ดีย่อมเป็นกรอบในการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจถูกทิศทางรวดเร็ว ประหยัดเวลา

3.4 เป็นกรอบสำหรับการควบคุมและติดตามการปฏิบัติ ผู้ทำหน้าที่ควบคุมติดตาม จะใช้นโยบายเป็นกรอบสำหรับการควบคุมติดตามการปฏิบัติงาน ว่าได้ปฏิบัติไปมากหรือน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุปได้ว่านโยบายมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะใช้นโยบาย เพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจหรือสั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ติดตามในการบริหารงาน นโยบายจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานมีความเข้าใจว่าหน่วยงานของตนเองมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวปฏิบัติอย่างไร ที่จะปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

ระดับของนโยบาย

มีนักวิชาการได้แบ่งระดับนโยบาย ดังนี้

เทอร์รี่ (Terry, 1977, pp. 174-179) ได้จำแนกนโยบายตามระดับชั้นการบริหารองค์กร (Organizational levels of management) เป็นการจำแนกนโยบาย ตามระดับชั้นของผู้บริหารในองค์กร ซึ่งอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภทคือ นโยบายขั้นพื้นฐาน นโยบายทั่วไปและนโยบายเฉพาะแผนงาน

1. นโยบายขั้นพื้นฐาน (Basic Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับสูงโดยเป็นนโยบายที่ใช้เป็นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายประเภทอื่นๆ นโยบายประเภทนี้มีลักษณะเป็นแนวคิดกว้างๆ

2. นโยบายทั่วไป (General Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นโดยผู้บริหารระดับกลาง (Middle manager) ซึ่งเป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นตามนโยบายขั้นพื้นฐานและทำให้นโยบายพื้นฐานมีความหมายชัดเจนยิ่งขึ้น สามารถเป็นที่เข้าใจของผู้ปฏิบัติได้ง่าย

3. นโยบายเฉพาะแผนงาน (Departmental Policy) เป็นนโยบายซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับหัวหน้างาน (Supervisors) ในแผนกต่างๆ เป็นนโยบายที่มีความละเอียดชัดเจนเฉพาะเรื่อง เฉพาะกิจการ เช่น นโยบายการซื้อ นโยบายการขาย นโยบายประเภทนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยอาศัยนโยบายทั่วไปและนโยบายพื้นฐานเป็นแกน

นโยบายทั้งสามประเภทที่กล่าวแล้วมีลักษณะที่สอดคล้องกับการกำหนดนโยบายของประเทศเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ในการบริหารประเทศนั้น รัฐจะกำหนดนโยบายการบริหาร และนโยบายเฉพาะกิจ

1. นโยบายหลักหรือนโยบายระดับชาติ (National Policy) เป็นนโยบายที่รัฐมนตรีคณะรัฐมนตรีหรือรัฐบาลเป็นผู้จัดทำขึ้น โดยแสดงถึงเจตนารมณ์ในการดำเนินงานเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนโดยทั่วไปเป็นนโยบายที่มีลักษณะเป็นแนวกว้างที่ใช้เป็นพื้นฐานของการกำหนดนโยบาย อื่นๆ คณะรัฐมนตรีจะนํานโยบายนี้เสนอต่อรัฐสภา

2. นโยบายการบริหาร (Administrative Policy) เป็นนโยบายระดับหน่วยงาน เช่นกระทรวง ทบวง กรม โดยผู้บริหารระดับปลัดกระทรวง และอธิบดีเป็นผู้จัดทำขึ้นเป็นการจำลองนโยบายหลักในส่วนที่กระทรวงและกรมจะต้องรับไปปฏิบัติ โดยจะต้องจำกัดขอบเขตหรือปรับปรุงเสริมแต่งให้มีความละเอียดชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อความเหมาะสมกับภารกิจโดยจะต้องจำกัดขอบเขตหรือปรับปรุงเสริมแต่งให้มีความละเอียดการกำหนดนโยบายบริหารนั้น จะต้องคำนึงถึงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมต่างๆ เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อให้นโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ด้วยความเรียบร้อยและได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

3. นโยบายเฉพาะกิจ (Specific policy) เป็นนโยบายที่หน่วยงานระดับกองหรือระดับนโยบายแผนกเป็นผู้จัดทำขึ้นเฉพาะกิจการอันเป็นหน้าที่ของหน่วยงานนั้น โดยยึดถือนโยบายหลักและนโยบายการบริหารเป็นเกณฑ์ในการกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมายนอกจากนั้นนโยบายเฉพาะยังเป็นนโยบายที่จัดทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งเกิดขึ้นโดยปัจจุบันทันด่วน เช่น ปัญหาน้ำท่วม แผ่นดินไหว และอื่นๆ เมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว นโยบายก็อาจสิ้นสุดโดยปริยาย

กล่าวโดยสรุป ระดับนโยบายมี 3 ประเภท คือ นโยบายขั้นพื้นฐาน นโยบายทั่วไปนโยบายเฉพาะแผนกงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งค้นหาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ดังนั้นระดับของนโยบายในครั้งนี้ จัดอยู่ในระดับนโยบายขั้นพื้นฐาน (Basic Policy)

ประเภทของนโยบาย

มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของนโยบายไว้ ได้แก่

ประชุม รอดประเสริฐ (2547, หน้า 64-65) ได้จำแนกประเภทนโยบายออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้คือ จำแนกตามแหล่งที่มา (Sources) จำแนกตามลักษณะการเกิด (Origin)

1. นโยบายจำแนกตามแหล่งที่มา (Sources) ประกอบด้วยนโยบายในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 นโยบายริเริ่ม (Originated Policy) เป็นนโยบายที่ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) เป็นผู้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานทั้งหมด นโยบายประเภทนี้จะพัฒนาจากวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน เป็นนโยบายที่กำหนดในลักษณะกว้างๆ เพื่อให้ผู้บริหารระดับล่างทุกระดับใช้เป็นแนวคิดในการตัดสินใจสั่งการ ในลักษณะที่ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ให้แนวคิดแล้วบริหารระดับอื่นๆ รองลงมา แปลความหมายหรือทำให้นโยบายนั้นมีความชัดเจน จนสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและปฏิบัติภารกิจในหน่วยงานที่รับผิดชอบ นโยบายร้องเรียนประเภทนี้ ขาดความแน่นอน ขาดความชัดเจน ขาดการประสานงาน เข้าใจยากทำให้เกิดความลำบากในการตัดสินใจและปัญหาในการดำเนินงาน หน่วยงานใดใช้นโยบายร้องเรียนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน จึงมีความเสี่ยง ฉะนั้นผู้บริหารที่จะตัดสินใจสั่งการหรือแก้ปัญหา ย่อมจะต้องตรวจสอบนโยบายริเริ่มให้ดี แล้วใช้นโยบายริเริ่มเป็นหลักในการปฏิบัติงานควบคู่กันไปโดยปกติ นโยบายร้องเรียนจะเป็นเฉพาะกรณีเมื่อได้รับการดำเนินการแล้วนโยบายก็จะสิ้นสุดลง

1.2 นโยบายเรียกร้อง (Imposed Policy) เป็นลักษณะนโยบายที่เกิดจากความกดดันภายนอกของหน่วยงาน ให้องค์กรต้องกำหนดนโยบายขึ้นตามความต้องการของแรงกดดันภายนอกเหล่านั้น เช่น อิทธิพลของรัฐบาล ระเบียบกฎหมาย กลุ่มอิทธิพลที่หน่วยงานต้อง

ติดต่อสัมพันธ์ด้วย แรงกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้หากหน่วยงานหรือองค์กรยังต้องการดำเนินงานต่อไปในลักษณะเช่นนี้ผู้บริหารทุกระดับและโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงจะต้องติดตามผล แล้วกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน การเรียกร้องเพื่อสิทธิและสวัสดิการของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มแรงงาน กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนระเบียบข้อบังคับขององค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ จะมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการกำหนดนโยบาย เช่น นโยบายการจัดทำแผนที่ยื่นซึ่งเป็นนโยบายที่รัฐบาลต้องทำตามคำเรียกร้องของประชาชน และสภาวะแห่งแล้งของประเทศ เป็นต้น

1.3 นโยบายปริยายหรือนโยบายโดยนัย (Implied Policy) เป็นนโยบายที่ใช้ข้อมูลเก่าๆ เพื่อการตัดสินใจเป็นนโยบายตามความต้องการของผู้บริหารระดับสูง ที่ไม่ต้องการเหตุผลหรือต้องพิสูจน์เสียก่อนว่า จะมีข้อดีหรือข้อเสียอย่างไร ต้องการเพียงให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติเท่านั้น เข้าลักษณะที่ “นโยบายต้องเหนือเหตุผล” นโยบายประเภทนี้อาจเกิดจากความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในสังคมส่วนใหญ่ แม้ผู้บริหารไม่เห็นด้วยแต่จำต้องกำหนดขึ้นเป็นนโยบาย เพื่อหลีกเลี่ยงความยุ่งยากที่จะเกิดขึ้นกับการดำเนินงานของหน่วยงาน เช่น ค่านิยมของสังคมในการศึกษาต่อโดยปราศจากเป้าหมายที่ชัดเจนในการลงทุน

2. นโยบายจำแนกตามลักษณะการเกิด (Origin) นโยบายลักษณะนี้ถือเอาหน่วยงานหรือองค์กรเป็นหลัก แบ่งได้ 2 ประเภท คือ

2.1 นโยบายภายใน (Internal Policy) เป็นนโยบายที่เกิดมาจากอิทธิพลภายในหน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานของตนเองและของผู้ร่วมงานอื่นในองค์กร

2.2 นโยบายภายนอก (External Policy) เป็นนโยบายที่กำหนดขึ้นเพื่อสนองตอบอิทธิพลจากนอกองค์กรหรือหน่วยงาน เช่น อิทธิพลจากรัฐบาล สภาทางเศรษฐกิจของประเทศและกลุ่มอิทธิพลต่างๆ นโยบายภายนอกมีลักษณะเช่นเดียวกับนโยบายเรียกร้อง (Imposed Policy) เพราะเป็นนโยบายที่เกิดจากอิทธิพลและสถานการณ์ต่างๆ ภายนอกองค์กรเป็นส่วนใหญ่

วิจิตร ศรีสอ้าน และทองอินทร์ วงศ์โสธร (2551, หน้า 25-33) ได้กล่าวการจำแนกนโยบายการศึกษาออกเป็น 5 วิธี ได้แก่

1. การจำแนกตามระดับของการบริหาร การจำแนกนโยบายโดยวิธีนี้นโยบายการศึกษาอาจจำแนกได้เป็น (1) นโยบายระดับชาติ (2) นโยบายระดับหน่วยงาน และ (3) นโยบายระดับหน่วยงานย่อย นโยบายการศึกษาระดับชาติ ได้แก่ นโยบายที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา นโยบายระดับนี้เป็นนโยบายขั้นพื้นฐานที่หน่วยงานการศึกษาทุกหน่วยงานจะต้องนำไปปฏิบัติ นโยบายระดับหน่วยงาน เป็นนโยบายระดับกรมหรือสำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่า เช่น มหาวิทยาลัย หน่วยงานเหล่านี้ มีหน้าที่ทั้งในการเสนอนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น หน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ “คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานมีหน้าที่ใน การพิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลางให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การสนับสนุน ส่งเสริมทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน” จะเห็นได้ว่า นโยบายระดับหน่วยงานเป็นนโยบาย ที่ครอบคลุมภารกิจของหน่วยงาน และจะต้องสอดคล้องกับ นโยบายระดับชาติ นโยบายระดับหน่วยงานย่อย เป็นนโยบายของหน่วยงานระดับกอง ฝ่ายหรือแผนก ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ลักษณะของนโยบายนี้จะเป็แนวปฏิบัติที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็น แนวทางสำหรับการนำนโยบายของหน่วยงานระดับกรมหรือสำนักงานไปปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง ได้กำหนดนโยบายในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนเพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาว่า “เร่งรัดการยกระดับผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนในทุกกลุ่มสาระ โดยเน้นให้ ครูผู้สอนจัดระบบข้อมูลและโครงการช่วยเหลือเด็กกลุ่มอ่อนในกลุ่มสาระที่รับผิดชอบเป็นรายคน รวมทั้งให้ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบนิเทศช่วยเหลือสนับสนุนและติดตามผล รายงาน ความก้าวหน้าเป็นระยะๆ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง”

2. จำแนกตามระดับการศึกษา การจัดการศึกษามีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชั้น อนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย ดังนั้น การกำหนด นโยบายการศึกษาจึงมักกำหนดตามระดับ ดังนี้

2.1 นโยบายระดับก่อนประถมศึกษาเป็นนโยบายในการจัดการศึกษาให้กับ เด็กปฐมวัยตั้งแต่ 0-5 ขวบ

2.2 นโยบายระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การศึกษา ที่จัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา เป็นนโยบายที่ครอบคลุมการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษา

2.3 นโยบายระดับอุดมศึกษา เป็นนโยบายการศึกษาที่ต่อจากการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มี 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา

2.4 นโยบายระดับอาชีวศึกษา เป็นนโยบายการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรม วิชาชีพ

3. จำแนกตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน หน่วยงานแต่ละหน่วยมีหน้าที่หลัก ต้องปฏิบัติ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา

ก็จะมีหน้าที่ในการพิจารณาเสนอนโยบายของแต่ละหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและระดับการจัดการศึกษาของหน่วยงานตน หรือในระดับอุดมศึกษาซึ่งมีบทบาทหน้าที่จำแนกได้เป็น 5 ด้าน ก็จะสามารถกำหนดนโยบาย ทั้ง 5 ด้าน คือ นโยบายด้านการจัดการเรียนการสอน นโยบายด้านการวิจัย นโยบายด้านการบริการวิชาการ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และนโยบายด้านการบริหาร ในกรณีของหน่วยงานอื่นๆ เช่น ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ก็จะมีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และ การบริหารจัดการ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อการศึกษา และพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลางระดับกระทรวง และระดับสำนักงานปลัดกระทรวง ก็จะต้องมีหน้าที่เสนอแนะนโยบาย แผนแม่บท แผนปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

4. จำแนกตามเนื้อหา การจำแนกตามเนื้อหาเป็นการจำแนกตามเรื่องของนโยบายการศึกษา นโยบายการศึกษาที่เป็นที่ สนใจและมีผู้ศึกษามาก คือ นโยบายเกี่ยวกับ 1) ความเสมอภาค 2) การบริหาร 3) การเรียนการสอน และ 4) เศรษฐศาสตร์การศึกษา ซึ่งในแต่ละเรื่องล้วนมีความสำคัญและสามารถแยกย่อยได้อีกหลายหัวข้อ ปัญหาสำคัญของความเสมอภาค คือเรื่องเชื้อชาติ ความไม่เท่าเทียมกันของคนต่างเชื้อชาติ สัญชาติ ความยากจน ความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างโรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนในชนบท ความจำเป็นต้องจัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสหรือความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างเพศของผู้เรียน ด้านการบริหารการศึกษา ปัญหาสำคัญคืออำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาระหว่างรัฐ และท้องถิ่น การกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเจรจาต่อรองระหว่างกลุ่มครูและกลุ่มผู้บริหาร การปฏิรูประบบโรงเรียนและปัญหาการสนับสนุน โรงเรียนรัฐและเอกชน ด้านการเรียนการสอน เรื่องที่ศึกษากันมาก คือ หลักสูตร การทดสอบหรือการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู กระบวนการเรียนสอน บทบาทครู และประสิทธิภาพของโรงเรียนด้าน เศรษฐศาสตร์การศึกษา เรื่องที่ศึกษามาก ได้แก่ เรื่องการคาดคะเนกำลังคนการศึกษา เกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human capital) และความพยายามที่จะวัดผลิตภาพ (Productivity) ของการศึกษา โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ของโรงเรียนและทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการผลิต

5. จำแนกตามคุณค่า (Values) การจำแนกตามคุณค่านี้เป็นการจำแนกตามคุณค่าหรือค่านิยมของสังคมในนั้นว่า เน้นคุณค่าในด้านใด สำหรับนโยบายในการจัดการศึกษาของสหรัฐอเมริกาเน้นคุณค่าอยู่สามประการ คือ ความเสมอภาค (Equity) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และ เสรีภาพ (Liberty) ในระยะแรกสหรัฐอเมริกาเน้นความเสมอภาค ก่อน ต่อมาจึงเน้นนโยบาย ประสิทธิภาพและเสรีภาพ นอกจากคุณค่า 3 ประการนี้แล้ว ยังมีคุณค่าที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความเป็นเลิศ (Excellence)

เซอร์จิโอวานนี เบอร์ลิงเกม และคอมบส์ (Sergiovanni, Burlingame & Coombs, 1992, pp. 11-15) ได้จำแนกนโยบายการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. นโยบายด้านความเสมอภาคเป็นนโยบายที่เน้นความเสมอภาคในการเข้าเรียน ความเสมอภาคในการได้รับทรัพยากรอุดหนุน และความเสมอภาคในการมีบทบาทในกระบวนการตัดสินใจ
2. นโยบายด้านประสิทธิภาพ เป็นนโยบายที่เน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารการศึกษาได้มีการนำนโยบายจำแนก ตามเนื้อหา ความเสมอภาคเชื้อชาติ/สัญชาติ ความยากจน ลักษณะท้องที่(ในเมือง-ชนบท) ความด้อยโอกาสเพศการเรียนรู้การสอน หลักสูตรการทดสอบ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กระบวนการเรียนการสอน บทบาทครู ประสิทธิภาพ โรงเรียน เศรษฐศาสตร์การศึกษา การคาดคะเนกำลังคน ทุนมนุษย์ ผลผลิตภาพ การบริหาร อำนาจในการจัด การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การเจรจาต่อรอง นวัตกรรมและการปฏิรูปรัฐ เอกชน เทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
3. นโยบายด้านเสรีภาพ คุณค่าด้านเสรีภาพ คือ การให้ความเป็นอิสระในการบริหารแก่องค์กรและการให้อำนาจในการจัดการศึกษาแก่เอกชน การอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งโรงเรียนวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเป็นมาตรการที่จัดตามนโยบายนี้
4. นโยบายด้านความเป็นเลิศ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการมีความหมายหลายอย่างที่สำคัญ คือการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสารจากนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปประเภทของนโยบายได้ดังนี้ 1) นโยบายจำแนกตามแหล่งที่มา (Sources) นโยบายริเริ่ม นโยบายเรียกร้อง นโยบายปริยาย หรือ นโยบายโดยนัย 2) นโยบายจำแนกตามลักษณะการเกิด (Origin) นโยบายภายใน นโยบายภายนอก 3) จำแนกตามระดับของการบริหาร นโยบายระดับชาติ นโยบายระดับหน่วยงานนโยบายระดับหน่วยงานย่อย 4) จำแนกตามระดับการศึกษา นโยบายระดับก่อนประถมศึกษา นโยบายระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายระดับอุดมศึกษา นโยบายระดับอุดมศึกษา นโยบายระดับอาชีวศึกษา 5) จำแนกตามบทบาทเฉพาะกิจ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน จำแนกตามเนื้อหาจำแนกตามคุณค่า จำแนกตามความเสมอภาค จำแนกตามประสิทธิภาพ จำแนกตามเสรีภาพจำแนกตามความเป็นเลิศ

องค์ประกอบของนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2560) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของนโยบายไว้มีดังต่อไปนี้

1. กระบวนการจัดทำนโยบาย หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำนโยบาย การกำกับดูแล องค์การที่ดีประจำหน่วยจนแล้วเสร็จ จนถึงประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

2. ส่วนประกอบของนโยบาย หมายถึง ส่วนประกอบของนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีได้แก่นโยบาย 4 ด้าน คือ ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร ด้านผู้ปฏิบัติงาน

3. การนำไปนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หมายถึง เมื่อหน่วยงานมีนโยบาย การกำกับดูแลองค์กรที่ดีแล้ว ผู้รับผิดชอบนโยบาย กำกับดูแลองค์กรที่ดี จะต้องมีการส่งเสริมให้เกิดการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สมาน อัครภูมิ (2555, หน้า 47) กล่าวสรุป องค์ประกอบของนโยบายว่ามี 3 ส่วน ได้แก่

1. ความต้องการจำเป็นของนโยบาย (Need of Policy) หมายถึง ความต้องการจำเป็นที่ต้องการกำหนดนโยบาย ซึ่งอาจจะมาจากสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ หรือเกิดจากความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและได้เสียในสิ่งที่กำหนดเป็นนโยบายเป็นต้น

2. ข้อความนโยบาย (Policy Statement) เป็นข้อความซึ่งระบุเนื้อหาสาระของนโยบายที่กำหนดขึ้น อันเป็นผลมาจากการประมวลข้อมูลและฐานคิดทางวิชาการ การคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ ของผู้มีอำนาจ แล้วกำหนดเป็นนโยบาย เช่น คาทฤษฎีนโยบาย โดยแบ่งออกเจตนารมณ์ ซึ่งโดยทั่วไปจะประกอบด้วยส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์และมาตรการในการดำเนินงาน

3. การนำนโยบายไปใช้ (Policy Implementation) เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายในสองส่วน คือ ส่วนที่เป็นผลผลิต (Policy Output) เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยตรง และ ผลลัพธ์ของนโยบาย (Policy Outcome) เป็นผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นส่วนที่ต้องมีการติดตามผลต่อ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550, หน้า 25) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของนโยบาย มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วัตถุประสงค์ของนโยบาย (Policy Objective)
2. แนวทางของนโยบาย (Policy Means) หรือ เครื่องมือของนโยบาย (Policy Instruments)

3. กลไกของนโยบาย (Policy Mechanism)

จากการศึกษาองค์ประกอบของนโยบายผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของนโยบายไว้

3 ประการ คือ 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 3) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การประเมินนโยบาย

แมคมิลแลน และชัมคเกอร์ (McMillan & Schumacher, 2001, pp. 41-45) ได้กล่าวว่า ในปี ค.ศ. 1981 คณะกรรมการด้านการประเมินผลทางการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา

ได้พัฒนาและกำหนดมาตรฐานสำหรับการประเมินผลระบบแผนงาน โครงการและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ประเมินผลได้ข้อมูลตามต้องการมุ่งเน้นในด้านผลของการประเมินที่ต้องใช้ข้อมูลหรือสารสนเทศ ที่ผู้ใช้ผลการประเมินต้องการและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้
2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อให้แน่ใจว่า การประเมินผลจะต้องเป็นจริง ประหยัดและมีข้อความที่เหมาะสม
3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ จริยธรรมและคำนึงถึงสวัสดิการของผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผลกระทบ
4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของการปฏิบัติที่กำหนดคุณค่า ได้กำหนดว่า วิธีการใช้ในการประเมินต้องมีความถูกต้องโดยผู้ให้ข้อมูลหรือสารสนเทศที่เชื่อถือได้ ต้องสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริงใช้วิธีวิเคราะห์และเสนอผลการประเมินที่ถูกต้อง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2550, หน้า 33-34) ได้กล่าวถึงการพิจารณาตรวจสอบข้อเสนอเชิงนโยบายประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

1. ด้านความเหมาะสม (Propriety) พิจารณาจากกระบวนการได้มา ความครอบคลุมพันธกิจ การใช้ถ้อยคำ สำนวน การจัดกลุ่มหรือลำดับและการมีจุดเด่น
2. ความเป็นไปได้ (Feasibility) พิจารณาจากความสามารถนำไปปฏิบัติ การมีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติได้ ภาวะความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น และการมีระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้
3. เกณฑ์ด้านความสอดคล้อง (Congruity) พิจารณาจากมีการกำหนดที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก มีแนวทางหรือข้อกำหนดที่นำไปสู่ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นกรอบแนวทางที่ไม่ซ้ำซ้อนสะท้อนการส่งต่อและรับช่วง
4. เกณฑ์ความเป็นประโยชน์ (Utility) พิจารณาจากมีความครอบคลุม ครบถ้วน สมบูรณ์ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน แสดงถึงความเป็นโอกาสของผลประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผลที่จะเกิดจากนโยบายเป็นความต้องการของสังคมหรือคนส่วนใหญ่ ความคุ้มค่าต่อการมีหรือไม่มีนโยบายของหน่วยงาน

ศิริชัย กาญจนวาสี (2555, หน้า 21-22) ได้กล่าวถึง มาตรฐานของการประเมินสำหรับการประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษา จัดเป็น 4 หมวด ดังนี้

1. มาตรฐานการใช้ประโยชน์ (Utility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงความเป็นประโยชน์ของผลการประเมิน ในการตอบสนองต่อความต้องการใช้สารสนเทศของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทันเวลา และมีผลต่อการนำไปใช้

2. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันถึงการประเมินที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ ปฏิบัติได้ ยอมรับได้ประหยัดและคุ้มค่า

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้ทำอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ มีการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

4. มาตรฐานด้านความถูกต้อง (Accuracy Standard) เป็นมาตรฐานที่ต้องการประกันว่าการประเมินได้มีการใช้เทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อสรุป ข้อค้นพบและสารสนเทศที่เพียงพอสำหรับตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน

ชรินรัตน์ จิตตสุโก (2560, หน้า 37) ได้สรุปเกณฑ์การประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายไว้ 5 เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ครอบคลุมระเบียบข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้แก้ปัญหาการบริหารงานและรายงานผลการบริหารงานได้อย่างเปิดเผยของผู้บริหารสถานศึกษา

2. เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง ข้อเสนอเชิงนโยบายสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือผลสำเร็จ เกิดความคุ้มค่าและการยอมรับต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruity) หมายถึง ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา มีแนวทางหรือข้อกำหนดนาสู่ยุทธศาสตร์สถานศึกษา และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

4. เกณฑ์ความเป็นประโยชน์ (Utility) ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ และมีคุณค่าและสร้างความน่าเชื่อถือต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5. เกณฑ์ความถูกต้อง (Accuracy) ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความถูกต้องตามแนวคิด ทฤษฎีทางวิชาการ ขอบข่าย ภาระงานของสถานศึกษา มีความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษามาตรฐานการประเมินหรือการตรวจสอบจากนักวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นมาตรฐานการประเมินหรือตรวจสอบในการวิจัย ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการสังเคราะห์มาตรฐานการประเมินหรือตรวจสอบ

มาตรฐานการประเมิน และตรวจสอบ	McMillance & Schumacker (2001)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2550)	ศิริชัย กาญจนวาสี (2555)	ชรินทร์ จิตตสุโก (2560)	ความถี่
ด้านความเป็นประโยชน์	✓	✓	✓	✓	4
ด้านความเป็นไปได้	✓	✓	✓	✓	4
ด้านความเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	4
ด้านความสอดคล้อง	✓		✓	✓	3
ด้านความถูกต้อง		✓		✓	2

สรุปว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้มาตรฐานการประเมินหรือการตรวจสอบ คือ การประเมินข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เชิงคุณภาพโดยใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ จึงผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ดังนี้

1. เกณฑ์ความเหมาะสม (Propriety) หมายถึง วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruity) หมายถึง วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถานศึกษา มีแนวทางหรือข้อกำหนดนำสู่ยุทธศาสตร์สถานศึกษา และการนำนโยบายสู่การพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. เกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) หมายถึง วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดประสิทธิผลหรือผลสำเร็จ เกิดความคุ้มค่าและการยอมรับต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

4. เกณฑ์ความเป็นประโยชน์ (Utility) หมายถึง วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความสอดคล้องต่อความต้องการ ความสนใจ สร้างความมั่นใจ

และมีคุณค่าและสร้างความน่าเชื่อถือต่อการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การศึกษาบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย ข้อมูลพื้นฐาน บทบาทอำนาจหน้าที่ การจัดการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อมูลพื้นฐาน

1. ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีพื้นที่ประมาณ 8,607.50 ตารางกิโลเมตร (5,379,687.5 ไร่)

อาณาเขต จังหวัดกำแพงเพชร ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดตากและจังหวัดสุโขทัย ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดพิจิตรและจังหวัดพิษณุโลก และทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดตาก

2. ประชากร

ประชากรในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีจำนวนประชากร 724,267 คน เป็นประชากรชาย 358,348 คน หญิง 365,919 คน

3. ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ในภูมิภาคนี้เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ ลักษณะดินเป็นดินปนทราย เหมาะแก่การทำนาและปลูกพืชไร่ และมีที่ราบสูงลาดลงอยู่ทางด้านตะวันตกของจังหวัดกำแพงเพชร มีเทือกเขาและป่าอนุรักษ์ที่สำคัญคือ ป่าแม่वंกั สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปของพื้นที่นี้ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะแบ่งได้เป็น 3 ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ประมาณเดือน กุมภาพันธ์-เมษายน อุณหภูมิเฉลี่ย 32 องศาเซลเซียส ฤดูฝน จะเริ่มประมาณเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม ปริมาณน้ำฝน เฉลี่ยประมาณปีละ 1,375 มิลลิเมตร ฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน- มกราคม อุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 19 องศาเซลเซียส

4. ข้อมูลการปกครอง

ข้อมูลการปกครองในเขตพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชรแบ่งการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ ดังนี้ อำเภอเมืองกำแพงเพชร อำเภอทรายทองพัฒนา อำเภอคลองลาน อำเภอชาณุวรลักษบุรี อำเภอคลองขลุง อำเภอพรานกระต่าย อำเภอ

ไทรงาม อำเภอลานกระบือ อำเภอบางศิลาทอง อำเภอบึงสามัคคี และอำเภอกอสัมปกันคร แยกเป็น
78 ตำบล 957 หมู่บ้าน

บทบาทอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่
ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

1. ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่
 - 1.1 การกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.3 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.4 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ข้างต้น
2. อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และกฎหมายอื่น ดังนี้
 - 2.1 อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในร่วมกับสถานศึกษา
 - 2.3 รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในของสถานศึกษาและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.4 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด
3. อำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 ดังนี้
 - 3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความ ต้องการท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมายการแบ่งส่วนราชการ ตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร มีดังนี้

3.12.1 กลุ่มอำนวยการ (Administration Group)

3.12.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล (Personnel Administration Group)

3.12.3 กลุ่มนโยบายและแผน (Policy and Planning Group)

3.12.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา (Promotion of Educational Provision Group)

3.12.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา (Supervision, Monitoring and Evaluation for Educational Provision Group)

3.12.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ (Financial and Assets Administration Group)

3.12.7 กลุ่มกฎหมายและคดี (law and Case Group)

3.12.8 หน่วยตรวจสอบภายใน (Internal Audit Group)

การจัดการศึกษา

1. วิสัยทัศน์

น้อมนำศาสตร์พระราชา สร้างคุณภาพการศึกษา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.3 ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ โดยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยน้อมนำศาสตร์พระราชา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.6 พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3. เป้าประสงค์

3.1 ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2 ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 นำไปพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันสู่สากล

3.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพในมาตรฐานวิชาชีพ

3.4 ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อสร้างจิตสำนึกที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล ในระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Big Data)

4. ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

4.1 จำนวนสถานศึกษา 32 โรงเรียน

4.1.1 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน) จำนวน 11 โรงเรียน

4.1.2 ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน) จำนวน

17 โรงเรียน

4.1.3 ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน) จำนวน 3 โรงเรียน

4.1.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป) จำนวน

1 โรงเรียน

4.2 จำนวนบุคลากรทางการศึกษา 1,643 คน

4.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 32 คน

4.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 47 คน

4.2.3 ข้าราชการครูผู้สอน จำนวน 1,369 คน

4.2.4 ลูกจ้างประจำ จำนวน 42 คน

4.2.5 พนักงานราชการ จำนวน 70 คน

4.2.6 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 70 คน

4.3 จำนวนนักเรียน 27,273 คน

4.3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 15,312 คน

4.3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 11,836 คน

4.3.3 ปวช./เทียบเท่า จำนวน 125 คน

4.4 สหวิทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร

4.4.1 สหวิทยาเขตชากังราว มีโรงเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน 8 โรงเรียน

ประกอบด้วย วชิรปราการวิทยาคม นาคบ่อคำวิทยาคม กำแพงเพชรพิทยาคม หนองกองพิทยาคม หุ้งโพธิ์ทะเลพิทยา เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ฯ วังศรีวิทยา และโกสัมพินวิทยา

4.4.2 สหวิทยาเขตพรานลานไทร มีโรงเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน

8 โรงเรียน ประกอบด้วย พรานกระต่ายพิทยาคม มัธยมพัชรกิตติยาภา 2 กำแพงเพชร พิไกรวิทยา ราษฎร์ปรีชาวิทยาคม เรืองวิทย์พิทยาคม ไทรงามพิทยาคม ลานกระบือวิทยา และบ่อแก้ววิทยา

4.4.3 สหวิทยาเขตแสนตอ มีโรงเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ระหานวิทยา ปางมะค่าวิทยาคม ปางศิลาทองศึกษา สลกบาตรวิทยา ขาญวิทยา หุ่นทรายวิทยา ไค้งไผ่วิทยา และวังแขมวิทยาคม

4.4.4 สหวิทยาเขตเมืองสองคลอง มีโรงเรียนในสหวิทยาเขต จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย คลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ สักงามวิทยา นครไตรตรึงษ์ คลองลานพัฒนาจินตศักดิ์ วังไทรวิทยาคม คณทิพิทยาคม คลองลานวิทยา และวังตะเคียนประชานุสรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศ ดังนี้

ภารติ อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 730 คน ใน 12 เขตการศึกษา ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ส่วนการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้โปรแกรม PERLIS 2.30 และ LISREL version 8.30 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร สถานการณ์โรงเรียน และบรรยากาศของโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่งผลทางตรงต่อ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลตรงต่อพฤติกรรมการบริหาร พฤติกรรมการบริหารส่งผลทางตรงต่อบรรยากาศของโรงเรียน และสถานการณ์โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไป และ 3) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น จำนวน 252 คน และผู้บริหารโรงเรียนทั่วไป จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าวิกฤต และการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่าไม่แตกต่างกัน 2) โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และโรงเรียนทั้งสองประเภทมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และการสื่อสารแบบเบี่ยงล่างสู่เบี่ยงบน ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการสื่อสารแบบเบี่ยงบนสู่เบี่ยงล่าง

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสาเหตุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ค้นหาปัจจัยระดับนักเรียนระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับ

นักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน และมีประสิทธิผลเป็นตัวแปรตามในระดับนักเรียน ประกอบด้วยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียน ระดับห้องเรียน ประกอบด้วยความพึงพอใจในงานของครู และระดับโรงเรียนประกอบด้วย ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง นักเรียน 1,160 คน ครู 174 คนและผู้บริหารโรงเรียน 43 คน รวมทั้งสิ้น 1,424 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์หุ้ระดับของการวิเคราะห์เส้นทางด้วยโปรแกรม LISREL 8.53 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) สถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยระดับนักเรียนพบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง การส่งเสริมการเรียนต้องผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้นพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง 3) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียน รายห้องเรียนเพียงตัวแปรเดียว ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายห้องเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนของครูและการสนับสนุนทางสังคมของครู ขณะที่วุฒิการศึกษาของครูส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายห้องเรียน 4) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหารและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และ 2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่นจำนวน 1 โรง ใช้แบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.89 และมีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.96-0.99 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1, 2 และ 3 ปีการศึกษา 2548 โดยจำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน 203 คน และครู 457 คน รวมทั้งสิ้น 660 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สันและใช้โปรแกรม LISREL for Windows ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ในภาพรวมพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=5.78$, $p\text{-value}=0.12$, $df=3$, $RMSEA=0.038$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.98$, Largest Standardize Residual=1.64) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบ ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.77 โดยมีอิทธิพลทางตรงกับ 0.50 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพล กับ 0.30 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านภูมิหลังซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.0017 โดยมี เฉพาะอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบาย ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 69.00 และสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 79.00 และ 42.00 ตามลำดับ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=6.33$, $p\text{-value}=0.28$, $df=5$, $RMSEA=0.039$, $GFI=0.99$, $AGFI=0.96$, Largest Standardized Residual=1.66) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.36 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.16 โดยมี เฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.08 โดยมี เฉพาะอิทธิพลทางอ้อม เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความ แปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 และสามารถอธิบายความ

แปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 62.00 และ 22.00 ตามลำดับ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำพบว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=1.13$, $p\text{-value}=0.77$, $df=3$, $RMSEA=0.00$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.99$, Largest Standardized Residual=0.83) เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.10 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลทางอ้อม และองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางอ้อม และองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.003 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 57.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำได้ร้อยละ 71.00 และ 26.00 ตามลำดับ

เรชา ชูสุวรรณ (2550) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ตัวแปรที่สังเกตได้ 28 ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา และแบบวัดประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เส้นทาง โดยใช้โปรแกรมลิสเซล 8.30 เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดมีความคาดหวังในการวัดผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมาเป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน

สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำนวน 75 โรงเรียน แล้วคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน 175 คน และครู 1,400 คน รวม 1,575 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณจำนวน 3 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป HLM for windows ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 2) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 3) ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) แปรระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสพการณ์ในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน :การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 680 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดละ 340 โรงเรียน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงพิสัยของค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.9536 – 0.9915 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบค่าทีด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.52 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบระดับ

ปัจจัยทางการบริหาร และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) การตรวจสอบความ สอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 226.11$ ค่าองศาอิสระ = 115 ค่า $P = 0.063$ ค่าดัชนี GFI = 0.96 ค่าดัชนี AGFI = 0.91 ค่าดัชนี RMSEA = 0.056 และค่า CN = 276.52)

3) ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่าน ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของ โรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะ ขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการ

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญตะวันออกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2551 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความเบ้ ค่าความโด่งและสัมประสิทธิ์ความผันแปร ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และ การวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้ โปรแกรม LISREL Version 8.54 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเรียงลำดับตามอิทธิพลจากมากไปน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญ 1.1) ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อปัจจัยความผูกพัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.2) ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.3) วัฒนธรรมของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.5) ปัจจัยการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อปัจจัยความผูกพันของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 1.6) ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ และในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรูปแบบหลังการปรับแก้มีค่าสถิติดังนี้ ค่าไคสแควร์ = 828.25, df = 428, p-value = 0.000, Relative Chi-square = 1.94, ค่า GFI = 0.95, ค่า AGFI = 0.91, ค่า SRMR = 0.027, ค่า RMSEA = 0.034 และ ค่า CFI = 1.00

พัฒนา สีหาม (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 520 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติภาคบรรยาย โปรแกรมลิสเรล 8.52 และโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square=27.28 ค่าองศาอิสระ = 24 ค่า P=0.29173 ค่าดัชนี AGFI= 0.95 ค่าดัชนี RMSEA= 0.016 และค่า CN=809.50) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ 0.10 ตามลำดับ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร และผ่านปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.78 และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผ่านปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.05 และ (3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 และปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.16 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของตัวแปรที่นำมาศึกษา พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรการจัดการกระบวนการเรียนรู้และตัวแปรสมรรถนะขององค์กร ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 78

พระมหาสมพร สิริโย (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 241 โรง ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักโรงเรียนละ 3 รูป/คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 723 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9875 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม LISREL.8.52 วิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการตรวจสอบรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติดังนี้ คือ ค่า $\chi^2=85.17$, $df=70$, $p\text{-value}=0.10$, $RMSEA=0.03$, $CN=277.64$, $GFI=0.96$ และ $AGFI=0.91$ แสดงว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในเชิงทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ มีรายละเอียด ดังนี้คือ 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัยคือ บรรยาภาครโรงเรียนแบบปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 รองลงมา คือการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย คือพฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.65 รองลงมา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.26 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวม มี 3 ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำเชิงพุทธมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75

การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61 และบรรยากาศ เท่ากับ 0.75 การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.61 และบรรยากาศโรงเรียนแบบเปิด มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในรูปแบบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญได้ร้อยละ 77

ปาริชาติ โนนสุภา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ลิทธิพลรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือระยะแรกเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดำเนินการวิจัยโดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และศึกษาโรงเรียนดีเด่นจำนวน 1 โรง ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเป็นรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.38-0.94 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 630 โรง การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่าส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมีเพียงปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=226.11$ ค่าองศาอิสระ = 115 ค่า $P=0.063$ ค่าดัชนี $GFI=0.96$ ค่าดัชนี $AGFI=0.91$ ค่าดัชนี $RMSEA=0.056$ และค่า $CN=276.52$) 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ลิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผ่าน

ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (3) อิทธิพลมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.27-0.86 และค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.92-0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL version 8.72 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ทางการบริหาร องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การใช้อำนาจในตำแหน่งและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากร ผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืน ($\chi^2=361.98$, $p\text{-value}=0.25$, $df=181$, $RMSEA=0.04$, $GFI=0.95$, $AGFI=0.92$, Largest Standardized Residual=1.72) ค่าอิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อม และ

อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้
 อิทธิพลทางตรง ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่
 เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ องค์ประกอบ
 ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลรวม ได้แก่
 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้าน
 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณา
 ค่าอำนาจการพยากรณ์พบว่าภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร
 สถานศึกษาสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 98
 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
 ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92
 และสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 ตามลำดับ

รุ่งชีวา สุขศรี (2556) ได้พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบที่มี
 อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา 2) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิง
 สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา และ 3) พัฒนารูปแบบ
 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา
 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนนักเรียนพิการ และผู้ปกครองนักเรียน
 พิการ จำนวน 666 คน จากโรงเรียนแกนนำจัดการเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2555
 จำนวน 248 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์
 และแบบสอบถามสร้างขึ้นโดยผู้วิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการ
 วิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย
 พบว่า 1) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของ
 ผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บรรยายกาสององค์กร และการวางแผนกลยุทธ์ 2) รูปแบบ
 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา พบว่า
 ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรของโมเดลการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบที่แท้จริงสอดคล้องกับผล
 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ค่าอิทธิพลรวมสูงสุดของแต่ละองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.77
 บรรยายกาสององค์กรมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.28 และมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.36

การวางแผนกลยุทธ์มีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.60 ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.05 3) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษาได้ ร้อยละ 79

กานดา สุขทุม (2556) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ.ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ.ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขั้นตอนการวิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารูปแบบโดยการศึกษาจากเอกสารและสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรอิสระ 4 ตัว คือ (1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (2) คุณลักษณะด้านการบริหาร (3) คุณลักษณะด้านวิชาการ และ (4) คุณลักษณะด้านการสื่อสาร ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ. ที่วัดได้จากคุณภาพด้านผู้เรียนคุณภาพครู และคุณภาพด้านผู้บริหารเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 552 คน ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้วยโปรแกรม LISREL 8.54 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานสมศ. และอิทธิพลทางอ้อมผ่านคุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านการสื่อสาร 2) ด้านบุคลิกภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะด้านการบริหาร คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านการสื่อสาร 3) ด้านการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณลักษณะด้านการสื่อสารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณลักษณะด้านวิชาการ และมีอิทธิพลรวมต่อคุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านการสื่อสาร 4) คุณลักษณะด้านวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐานสมศ. และคุณลักษณะด้านการสื่อสาร 5) ด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ.

สิรินารถ แวสว่ง (2557) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ3) ยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 575 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 6 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

- 1) การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ตามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษาและความเป็นผู้นำของครู ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหารโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมสถานศึกษาโดยส่งผ่านความเป็นผู้นำของครู
- 3) การยืนยันความเป็นไปได้ของการใช้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีพื้นฐานมาจากวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์กร กลุ่มตัวอย่าง ครู จำนวน 370 คน จากโรงเรียนนครราชสีมา ปีการศึกษา 2556 ตัวแปรแฝงมี 5 ตัว คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแฝงทั้ง 5 ตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบค่าที ด้วยโปรแกรม SPSS และโปรแกรม LISREL 8.72 ในการตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและเพื่อพัฒนาเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาประสิทธิผล

ของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ โมเดลที่ปรับค่าและมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 25.13 ระดับองค์การอิสระเท่ากับ 55 ค่านัยสำคัญทางสถิติ = .99 GFI=.99 และ RMSEA = .00 ตัวแปรในโมเดลที่รับแก้แล้วสามารถอธิบายความแปรของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 99 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์กร และ 3) บรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันองค์กร ค่า χ^2 ที่ได้หลังจากปรับแก้โมเดลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดีกว่าโมเดลตามสมมุติฐาน เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำเสนอเป็นเชิงนโยบายโดยการสัมภาษณ์ ผลวิเคราะห์ พบว่า 1) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาควรกำหนดให้หลากหลายรูปแบบ เช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมโดยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ 3) การนิเทศ ติดตาม การสร้างแรงจูงใจหลังการฝึกอบรม 4) การประเมินผลของโครงการฝึกอบรมทุกขั้นตอน

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

เอ็ดมันส์ (Edmonds, 1979) ชี้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนขึ้นอยู่กับลักษณะของโรงเรียน (Character of the school) มากกว่าลักษณะหรือคุณสมบัติทางครอบครัวของนักเรียนและเสนอว่าคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลควรมีดังนี้ 1) มีผู้นำการบริหารที่เข้มแข็งมุ่งมั่นเพื่อคุณภาพการเรียนการสอน 2) มีบรรยากาศความคาดหวังของระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับสูง 3) มีบรรยากาศที่เรียบง่ายและปลอดภัย 4) มีการให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มแข็ง 5) มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอด้วยการวัดและประเมินผล

รุห์ล (Ruhl, 1985) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน จุดเน้นของหลักสูตรและการประเมินผล

ลีเวน และลีซอทเต (Levine & Lezotte, 1990) ได้ทำการศึกษาการยืนยันตัวแบบ 5 ปัจจัย (five-Factor-model) ของมอร์ทโมร์ (Mortimore, 1988) กล่าวคือ โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยภาวะผู้นำทางการศึกษาที่แข็งแกร่ง การเน้นการฝึกฝนทักษะพื้นฐาน การมีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัยความคาดหวังในความสำเร็จของผู้เรียนในระดับสูง และ

การประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และพบปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเพิ่มเติมอีก อันได้แก่การมีวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่มีผลดี ภาพ การมุ่งเน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาวะผู้นำที่ฉลาดรอบรู้ ความผูกพันของผู้ปกครอง การเตรียมและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ความคาดหวัง และมุ่งเน้นการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนอยู่ในระดับสูง

รอบบินส์ (Robbins, 1994) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานในองค์กรค้าปลีก ผลการวิจัยพบว่าองค์กรค้าปลีกต้องการรูปแบบการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (A Model of School Success : Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement) พบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจสังคม (Socioeconomic Status) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน (School Achievement) โดยส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ (academic press) ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (instructional leadership) จะผลทางอ้อมผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ความสำคัญด้านวิชาการ

มาร์คูไลด์ส, เฮค และปาปานาสเตอสิอัส (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของนักเรียนในด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในไซปรัส ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างหลักสูตร (Sociocurricular Structure) และค่านิยม ความเชื่อ (Values / Beliefs) มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Student Achievement) โดยส่งผลทางอ้อมผ่านกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน (Classroom Processes) บรรยากาศโรงเรียน และทัศนคติของนักเรียน (Student Attitudes) นอกจากนี้บรรยากาศโรงเรียน (School Climate) มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยส่งผ่านทัศนคติของนักเรียน ทำนองเดียวกันกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเช่นกันโดยส่งผ่านบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติของนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมการบริหาร และ 3) บรรยากาศของสถานศึกษา โดยปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของ

ผู้บริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพล และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

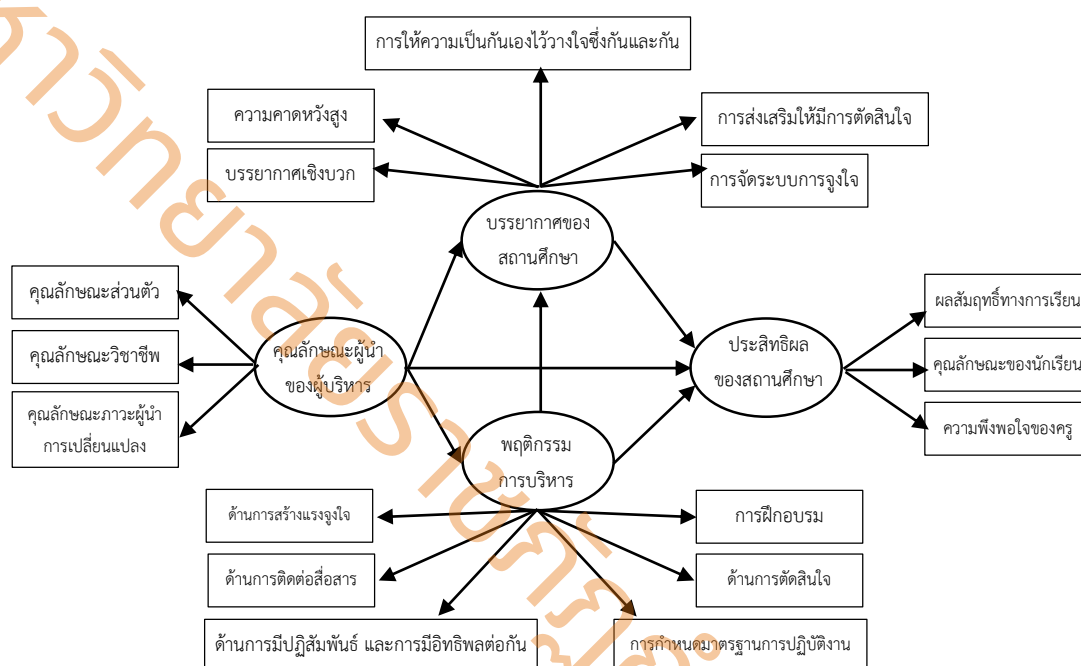
กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ โดยการสังเคราะห์จาก คาร์เมอร์อน (Cameron, 1978); เกรทเชน, คอร์เบลต์ และไฟร์สโตน (Gretchen, Corbelt & Firestone, 1988); คาลด์เวลล์ และสปิงค์ส (Caldwell & Spinks, 1990); แซมมอนส์, ฮิลล์แมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995); ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008); ภารตี อนันต์นาวิ (2545); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); นริศ สวัสดิ์ (2550); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); พระมหาสมพร สุริโย (2553); พัฒนะ สีหาม (2553); ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555); กานดา สุขทุม (2556); รุ่งชีวา สุขศรี (2556); บุญเหลือ ทาไรสง (2557) ร่วมกับการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน และ 3) ความพึงพอใจของครู

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ โดยสังเคราะห์จาก เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003); มาร์คูไลด์ส, เฮค และปาปนาสเทสซีส์ (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005); ภารตี อนันต์นาวิ (2545); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); นริศ สวัสดิ์ (2550); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553); พัฒนะ สีหาม (2553); อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555); กานดา สุขทุม (2556); รุ่งชีวา สุขศรี (2556); บุญเหลือ ทาไรสง (2557) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของสถานศึกษา และ 3) พฤติกรรมการบริหาร

กรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

โดยสังเคราะห์เอกสารของ เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003); มาร์คูไลด์ส, เฮค และ ปาปานาสเทสซีส์ (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005); ภารตี อนันต์นาวิ (2545); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553); ปาริชาติ โนนสุภา (2555); รุ่งชีวา สุขศรี (2556) ซึ่งมีรูปแบบดังภาพที่

26



ภาพที่ 26 แสดงกรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

กรอบแนวคิดการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยการจากเอกสารของ บอลเล็น (Bollen, 1989); โจเรสกอก และซอบอม (Joreskog & Sorbom, 1993); คาลโลเวย์ (Kelloway, 1998); ฮูและเบนท์เลอร์ (Hu & Bentler, 1999); เฟนและซิโว (Fan & Sivo, 2005); ชาเมอร์และคนอื่นๆ (Shamer, et al., 2005); กอฟฟิน (Goffin, 2007); สไตเกอร์ (Steiger, 2007); ไดแมนโทปูลอสและซิกาว (Diamantopoulos & Siguaw, 2000); แคฟเพลน (Kaplan, 2000); คาลโลเวย์ (Kelloway, 2015); นงลักษณ์ วัชรชัย (2542) ข้อมูลซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้ดัชนีความสอดคล้องกับเกณฑ์พิจารณา ประกอบด้วย 1) ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2) 2) ค่า Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square หรือ

ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) 3) ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual : RMR) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual : SRMR) 4) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) 5) ค่า Tucker – Lewis Index (TLI) หรือ Non Norm Fit Index (NNFI) ของ Tucker & Lewis และ Bentler & Bonett และ 6) ค่า Comparative Fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากดัชนี NFI ของ Bentler & Bonett

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา 3 องค์ประกอบ โดยการศึกษาเอกสารของคุนตซ์ โอเดเนล และไวธริช (Koontz, O'Donnell & Weihrich, 1982); เซอร์จิโอวานนี เบอร์ลินเกม และคอมบส์ (Sergiovanni, Burlingame & Coombs, 1992); ประชุม รอดประเสริฐ (2547); ราชบัณฑิตยสถาน (2546); สมาน อัครภูมิ (2555); วิโรจน์ สารรัตน์ (2550); เมตต์ เมตต์การุณจิต (2553); วิจิตร ศรีสะอาด และทองอินทร์ วงษ์โสธร (2551); ชรินทร์นัฏ จิตตสุโก (2560); สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2560) ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ของนโยบาย 2) แนวทางของนโยบาย (ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย) และ 3) การนำนโยบายไปใช้ (ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ)

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินนโยบาย 4 ด้าน โดยการศึกษาเอกสารของแมคมิลแลน และชัมเมอร์ (McMillan & Schumacher, 2001); วิโรจน์ สารรัตน์ (2550); ศิริชัย กาญจนาวาสี (2555); ชรินทร์นัฏ จิตตสุโก (2560) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านความเหมาะสม (Propriety) 2) ด้านความสอดคล้อง (Congruity) 3) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 27



ภาพที่ 27 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

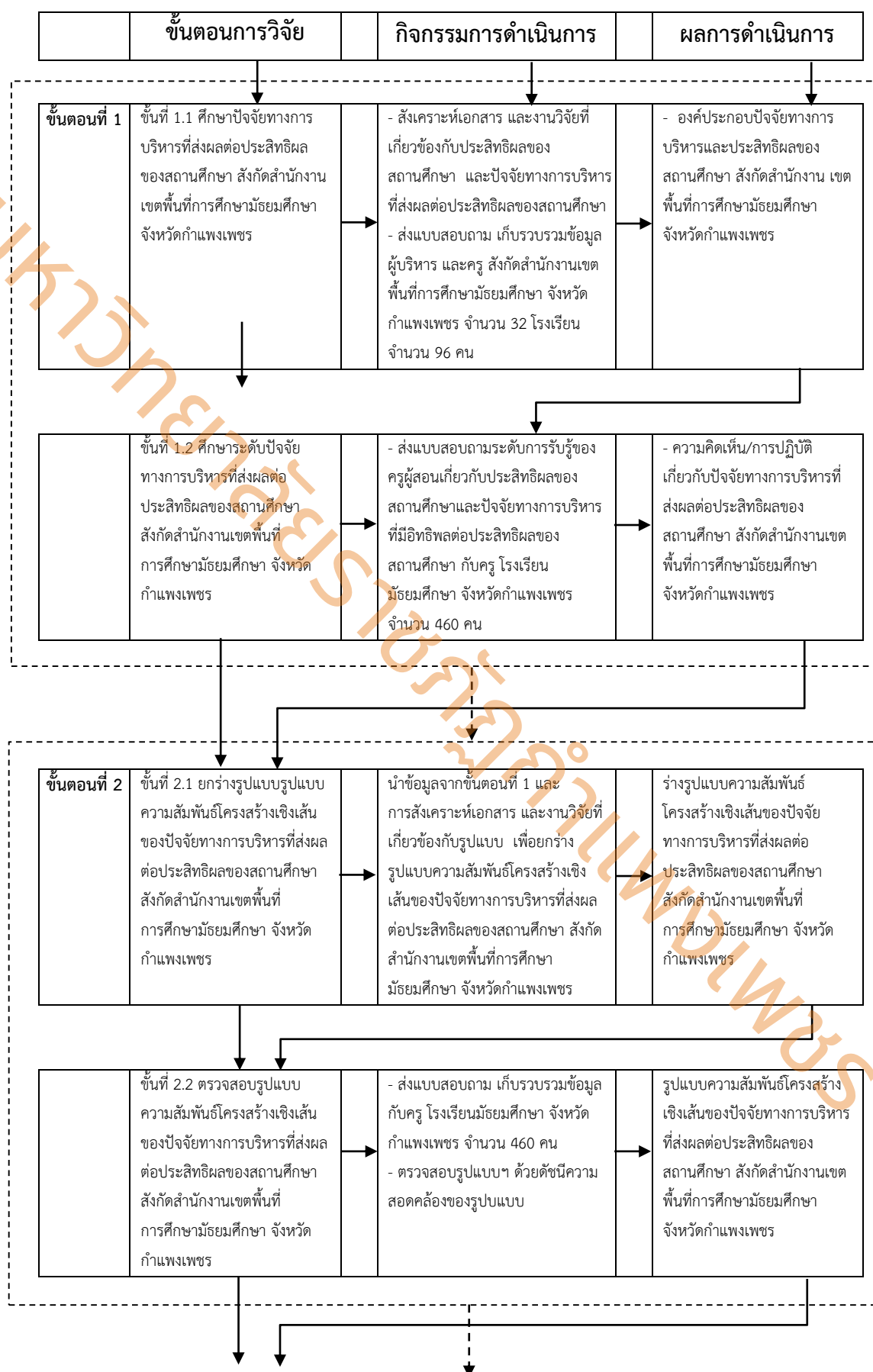
วิธีดำเนินการวิจัย

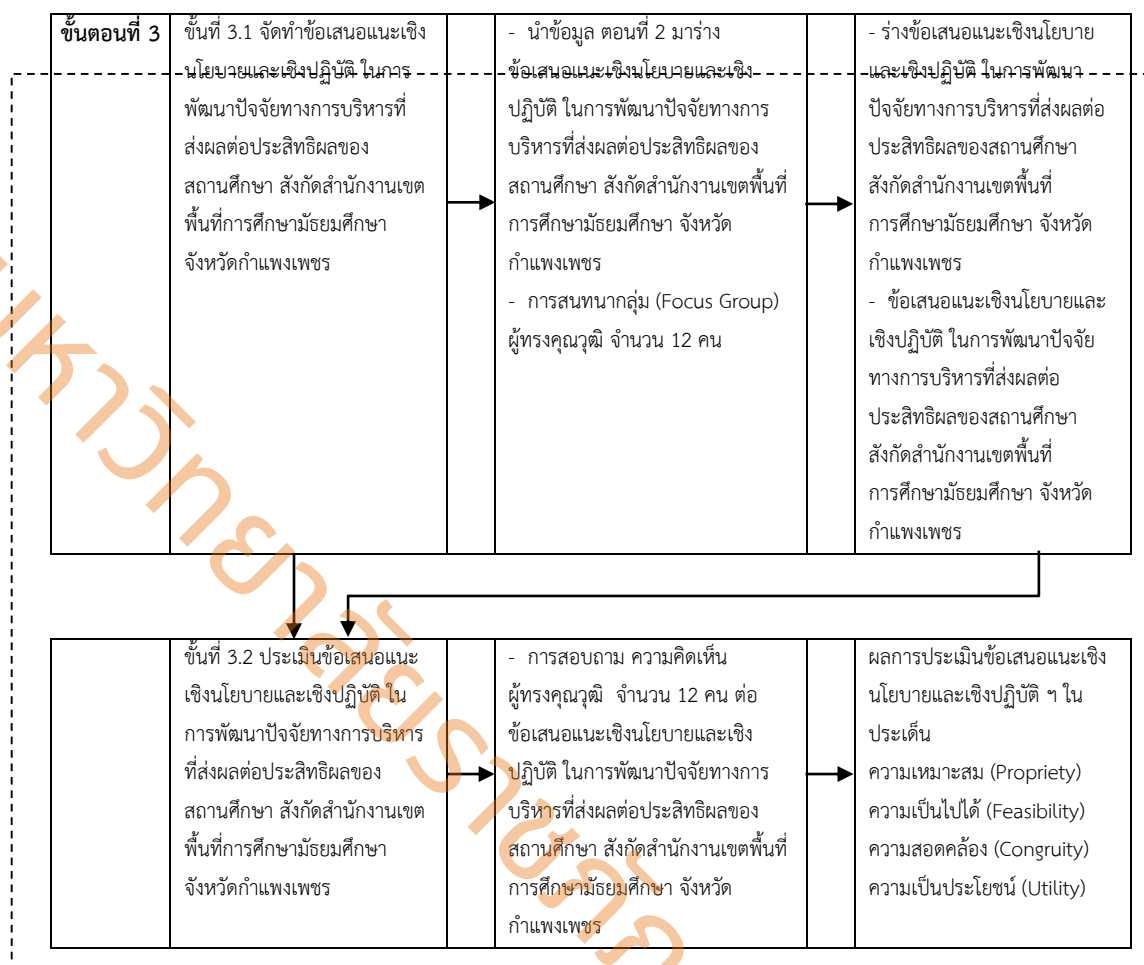
งานวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร





ภาพที่ 28 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,528 คน จำแนกเป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 57 คน และครู จำนวน 1,439 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครู จำนวน 32 คน รวมจำนวน 96 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1 ฉบับ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด มุ่งให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถาม ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามปลายเปิด ตามกรอบเนื้อหาที่กำหนดไว้

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามให้สมบูรณ์ต่อไป

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 32 แห่ง เพื่อประสานขอข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายในสถานศึกษานั้นๆ
2. ส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถาม ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งได้กลับมาและมีความสมบูรณ์ ทั้งสิ้น 87 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.63 และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1.2 ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,439 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 460 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และออกแบบเครื่องมือที่จะวัดและกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน

2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการจากการขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข ให้สมบูรณ์ต่อไป

5. ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่ง ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพงศ์ คณะกรรมการประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.4 ดร.ณัฐจินันท์ พราหมณ์สังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์

5.5 ดร.สามารถ กมขุนทด ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือข้อมูลที่ต้องการในขั้นตอนนี้ได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60–1.00

6. นำแบบสอบถามจากข้อ 5 ไปทดลองสอบ (Try Out) กับครูโรงเรียนคลองลานวิทยา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.28-0.78 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

6.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.22 - 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85

6.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.27-0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

6.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร องค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36-0.77 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

6.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.26-0.68 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป
การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 32 แห่ง เพื่อประสานขอข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายในสถานศึกษานั้นๆ

2. ส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถาม ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.65 และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.1 ยกร่างรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร

แหล่งข้อมูล

1. ข้อมูลจากการสังเคราะห์ขั้นที่ 1.1

2. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลของ

สถานศึกษา ปัจจัยทางการบริหารและเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกผลการวิเคราะห์เนื้อหาในเอกสารตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดบันทึกในแบบบันทึกผลการวิเคราะห์เนื้อหาในเอกสารตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการสังเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.2 ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1,439 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 460 คน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดตัวอย่าง และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. พิจารณาลักษณะข้อมูลการวิจัย ซึ่งต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผล ดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54)

- 1.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ซึ่งใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์โลกลีสูงสุด (Maximum Likelihood : ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เพราะถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่าโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการทดสอบ ไคสแควร์ (Chi-Square) มาก เพราะค่าไคสแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตามได้มีข้อเสนอแนะเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้กฎที่ว่าอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1

- 1.2 การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์

1.3 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics:) ที่ระดับความกลมกลืน (Goodness of-Fit Index: GFI) ระหว่างตัวแบบ สมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความกลมกลืน (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบไคสแควร์ ต่อเมื่อ กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 54) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยเหตุผลดังกล่าว 1-3 นั้น สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติขั้นสูงและมีตัวแบบ (Model) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าต้องการความมั่นใจในการทดสอบมากยิ่งขึ้น ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์โดยการกำหนดขนาดหรือตัวแปร ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 หน่วยขึ้นไป (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 54) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งสิ้น 23 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 20 : 1 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 460 คน

2. ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธี การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 10 แสดงกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ลำดับ ที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ	รวม	ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ	รวม
1	กำแพงเพชรพิทยาคม	107	12	0	119	34	4	0	38
2	วชิรปราการวิทยาคม	66	9	0	75	21	3	0	24
3	ทุ่งโพธิ์ทะเลพิทยฯ	35	6	2	43	11	2	1	14
4	วัชรวิทยา	79	7	3	89	25	2	1	28
5	คณทิพิทยาคม	26	1	3	30	8	0	1	9
6	นาบ่อคำวิทยาคม	30	1	1	32	10	0	0	10
7	นครไตรตรึงษ์	35	1	0	39	11	1	0	12
8	วังตะเคียนประชานุสรณ์	11	7	2	20	4	2	1	7
9	หนองกองพิทยาคม	20	0	2	22	6	0	1	7
10	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร	36	0	1	37	12	0	0	12
11	ไทรงามพิทยาคม	29	0	1	30	9	0	0	9
12	บ่อแก้ววิทยา	15	2	2	19	5	1	1	7
13	พรานกระต่ายพิทยาคม	67	13	4	84	21	4	1	26
14	พิไกรวิทยา	26	1	2	29	8	0	1	9
15	เรืองวิทย์พิทยาคม	32	5	6	43	10	2	2	14
16	ลานกระบือวิทยา	50	4	3	57	16	1	1	18
17	มัธยมพัชรกิตติยาภา 2 กำแพงเพชร	20	2	1	23	6	1	0	7
18	ราษฎร์ปรีชาวิทยาคม	12	5	2	19	4	1	1	6
19	โกสัมพีวิทยา	22	2	0	24	7	1	0	8
20	คลองลานวิทยา	63	6	6	75	20	2	2	24
21	สักรามวิทยา	17	5	2	24	5	2	1	8
22	คลองลานพัฒนาจินดาศักดิ์	21	3	5	29	7	1	2	10

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ลำดับ ที่	โรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ	รวม	ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน ราชการ	รวม
23	ชาณุวิทยา	70	11	4	85	22	4	1	27
24	โค้งไผ่วิทยา	34	4	1	39	11	1	0	12
25	ปางมะค่าวิทยาคม	19	3	0	22	6	1	0	7
26	สกลบาตรวิทยา	39	3	3	45	12	1	1	14
27	คลองขลุงราษฎร์รังสรรค์	62	9	1	72	20	3	0	23
28	วังแหม่ววิทยาคม	28	5	2	35	9	2	1	12
29	วังไทรวิทยาคม	13	5	0	18	4	2	0	6
30	ทุ่งทรายวิทยา	44	11	1	56	14	4	0	18
31	ปางศิลาทองศึกษา	50	3	8	61	16	1	3	20
32	ระหานวิทยา	32	11	1	44	10	4	0	14
รวม		1,210	157	69	1,439	384	53	23	460

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือก

ตอนที่ 2 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และออกแบบเครื่องมือที่จะวัดและกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน
2. กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการจากการขั้นตอนที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด เพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถาม โดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยาม ศัพท์เชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตัวบ่งชี้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. นำเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความ ถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้พิจารณาปรับปรุง แก้ไข ให้สมบูรณ์ต่อไป

5. ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่ง ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ อาจารย์สาขาวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล อาจารย์สาขาวิชาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์สาขาวิชาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

5.4 ดร.ณัฐนันท์ พรหมณัสสังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์

5.5 ดร.สามารถ กมขุนทด ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ ข้อมูลที่ต้องการในขั้นตอนนี้ได้ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ ความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ตามแนวคิดของ Rovinelli & Hambleton พบว่า มีค่าสูงกว่า 0.50 ทุกข้อ ซึ่งมีค่า ระหว่าง 0.60–1.00

6. นำแบบสอบถามจากข้อ 2.2.3.4 ไปทดลองสอบ (Try Out) กับ ครู โรงเรียน คลองลานวิทยา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ซึ่งพบว่า มีค่า .87

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้ง 32 แห่ง เพื่อประสานขอข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างภายในสถานศึกษานั้นๆ

2. ส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถาม ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูล และรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3. นำแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งได้รับกลับคืนและมีความ สมบูรณ์ จำนวน 440 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.65 และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง
2. วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ ในแต่ละองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ ในแต่ละองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม

3. วิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เริ่มต้นจากการสร้างโมเดลที่แสดงอิทธิพลพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้เป็นโมเดลแสดงอิทธิพลทางทฤษฎี ซึ่งแสดงได้ทั้งในรูปแบบภูมิ รูปสมการโครงการและรูปข้อความสมมติฐาน การวิจัยขั้นตอนต่อไป คือ การกำหนดข้อมูลเฉพาะของโมเดล (Specification of the Model) และการระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model) เพื่อตรวจสอบว่าจะดำเนินการขั้นตอนต่อไปได้หรือไม่ จากนั้นจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์หาค่าเมทริกซ์ความแปรปรวน-ค่าความแปรปรวนร่วม หรือเมทริกซ์สหสัมพันธ์เพื่อนำไปใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดล (Parameter Estimation from the Model) และนำมาคำนวณหาค่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์จากโมเดล ทดสอบเปรียบเทียบความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (Good of Fit Test) ซึ่งเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดล (Model Validation) ระหว่างโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้และค่าความโด่ง
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่ม ตามโมเดลที่ใช้ในกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้
 - 2.1 ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square Statistics : χ^2)
 - 2.2 ค่า Normed Chi-Square หรือ Relative Chi-Square หรือค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df)

2.3 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (Root of Mean Square Residual : RMR) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residual) และดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือมาตรฐาน (Standard Root of Mean Square Residual : SRMR)

2.4 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation : RMSEA)

2.5 ค่า Tucker-Lewis Index (TLI) หรือ Non Norm Fit Index (NNFI) ของ Tucker & Lewis และ เบนต์เลอร์และโบเนตต์ (Bentler & Bonett, 1980)

2.6 ค่า Comparative Fit Index (CFI) เป็นดัชนีที่ปรับปรุงมาจากดัชนี NFI ของ เบนต์เลอร์และโบเนตต์ (Bentler & Bonett, 1980)

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

3.1 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า 3 ท่าน นักวิชาการของหน่วยงานด้านการศึกษาและเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า 3 ท่าน และครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยนัดหมายเกี่ยวกับวันเวลา พร้อมส่งเอกสารซึ่งเป็นประเด็นในการสนทนา

2. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันจันทร์ ที่ 28 มิถุนายน 2564 เวลา 09.00–13.30 น. โดยประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Meet) ตามลิงค์ <https://meet.google.com/zjo-xcun-sss>

3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา และปรับแก้ไขข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

3.2 ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า 3 ท่าน นักวิชาการของหน่วยงานด้านการศึกษาและเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 3 ท่าน ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า 3 ท่าน และครูผู้สอนที่มีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้าง และวิธีการประเมินหรือตรวจสอบ

2. สร้างแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความสอดคล้อง (ฉบับร่าง) ของรูปแบบและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

3. ปรับปรุงแบบประเมินความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความถูกต้อง และความสอดคล้อง ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ไปยังผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน

2. นำแบบประเมินกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง ซึ่งได้รับกลับคืนและมีความ สมบูรณ์ จำนวน 12 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลด้านเนื้อหาความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และ ความสอดคล้อง ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 3 ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการ วิเคราะห์ ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและ ตัวแปร ต่างๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน
χ^2	หมายถึง	ค่าสถิติไคสแควร์ที่ (Chi-Square) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความถดถอยมีค่าเป็นศูนย์หรือโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
df	หมายถึง	องศาอิสระ (Degree of freedom)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

RMSEA	หมายถึง	ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า
SRMR	หมายถึง	ค่ารากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ
TLI	หมายถึง	ดัชนี Tucker-Lewis
CFI	หมายถึง	ความสอดคล้องกลมกลืนเปรียบเทียบ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$)
A, a	หมายถึง	องค์ประกอบลักษณะผู้นำของผู้บริหาร
A1, a1	หมายถึง	คุณลักษณะส่วนตัว
A2, a2	หมายถึง	คุณลักษณะด้านวิชาชีพ
A3, a3	หมายถึง	คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
B, b	หมายถึง	องค์ประกอบพฤติกรรมการบริหาร
B1, b1	หมายถึง	การสร้างแรงจูงใจ
B2, b2	หมายถึง	การติดต่อสื่อสาร
B3, b3	หมายถึง	การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
B4, b4	หมายถึง	การตัดสินใจ
B5, b5	หมายถึง	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
B6, b6	หมายถึง	การพัฒนาบุคลากร
C, c	หมายถึง	องค์ประกอบบรรยากาศของสถานศึกษา
C1, c1	หมายถึง	ความคาดหวังสูง
C2, c2	หมายถึง	บรรยากาศเชิงบวก
C3, c3	หมายถึง	การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
C4, c4	หมายถึง	การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม
C5, c5	หมายถึง	การจัดระบบการจูงใจ
Y, y	หมายถึง	องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y1, y1	หมายถึง	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
Y2, y2	หมายถึง	คุณลักษณะของนักเรียน
Y3, y3	หมายถึง	ความพึงพอใจของครู

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร

1.1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.1.1 ผลการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสังเคราะห์เอกสารของ คาเมรอน (Cameron, 1978); เกรทเชน, คอร์เบลต์ และไฟร์สโตน (Gretchen, Corbelt & Firestone, 1988); คาลด์เวลล์ และสปิงส์ (Caldwell & Spinks, 1990); แฮมมอนส์, ฮิลล์แมน และมอร์ติเมอร์ (Sammons, Hillman & Mortimore, 1995); ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008); ภารตี อนันต์นาวิ (2545); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); นริศ สวัสดิ์ (2550); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); พระมหาสมพร สุริโย (2553); พัฒนะ สีหามู (2553); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555); กานดา สุขทุม (2556); รุ่งชีวา สุขศรี (2556);, บุญเหลือ ทาโธสง (2557) ร่วมกับการศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐาน การประเมินคุณภาพภายนอก สามารถวิเคราะห์พัฒนาการของมาตรฐานการศึกษา จึงกำหนด องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.1.1.2 คุณลักษณะของนักเรียน

1.1.1.3 ความพึงพอใจของครู

1.1.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์เอกสารของ เอริก มิคคาเร็ก (Alig-Mielcarek, 2003); มาร์คูไลด์ส, เฮค และปาปานาสเทสซีส์ (Marcoulides, Heck & Papanastasiou, 2005); ภารตี อนันต์นาวิ (2545); ประยงค์ ชูรักษ์ (2548); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); นริศ สวัสดิ์ (2550); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สุริโย (2553); พัฒนะ สีหามู (2553); อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555); กานดา สุขทุม (2556); รุ่งชีวา สุขศรี (2556); บุญเหลือ ทาโธสง (2557) จึงกำหนดกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1.1.2.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2.2 บรรยากาศของสถานศึกษา

1.1.2.3 พฤติกรรมการบริหาร

1.1.3 การสร้างองค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.1.3.1 องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จากการสอบถามผู้บริหารและครู ได้ตัวแปร จำนวน
14 ตัวแปร ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัดประสิทธิผล
ของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
1. ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียน ผลการสอบระดับชาติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6	คะแนนเฉลี่ยร้อยละของนักเรียนผลการ สอบระดับชาติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6
2. คุณลักษณะ ของนักเรียน	ระดับการรับรู้ของครูที่มีต่อ คุณภาพของนักเรียนในด้านเก่ง ดี และมีสุข ได้แก่ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ตามมาตรฐาน การเรียนรู้ในหลักสูตร สุขภาพ พลานามัย และสุนทรียภาพ	1. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร 2. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพสุจริต 3. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 4. ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง 5. มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติ ตามหลักธรรมของศาสนา 6. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และ เสียสละเพื่อส่วนร่วม

ตารางที่ 11 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
		7. ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่า ภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ ซึ่งความเป็นไทย 8. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
3. ความพึงพอใจ ของครู	ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวก หรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของ ตน เป็นอารมณ์ที่จะตอบสนอง ต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้ง สภาพร่างกาย และสังคมในงาน ที่ทำความพึงพอใจในงานนี้จะ เป็นสิ่งสะท้อนความสำเร็จของ การดำเนินงานในสถานศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงาน การ ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความ ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1. สภาพแวดล้อมการทำงาน 2. การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน 3. ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา 4. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ 5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

1.1.3.2 องค์ประกอบของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จากการสอบถามผู้บริหารและครู
 ได้ตัวแปร จำนวน 14 ตัวแปร ปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงองค์ประกอบปัจจัย นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัดปัจจัย
 ทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
1. คุณลักษณะ ผู้นำของผู้บริหาร	คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร สถานศึกษา ในฐานะผู้นำองค์กร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และ คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารงานสถานศึกษาได้บรรลุ เป้าหมาย	คุณลักษณะส่วนตัว <u>ด้านบุคลิกภาพ</u> 1. ความเชื่อมั่นในตนเอง 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ <u>ด้านสติปัญญา</u> 4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ ปัญญา 5. มีไหวพริบปฏิภาณดี 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 7. มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย <u>ด้านสังคม</u> 8. เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ 9. เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ 10. มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 11. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี 12. เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม สังคม 13. ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ 14. มีการให้บริการแก่สังคม <u>ด้านคุณธรรม</u> 15. มีความยุติธรรม 16. เมตตา 17. ซื่อสัตย์สุจริต 18. รับผิดชอบ 19. เสียสละ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>ด้านเชาว์อารมณ์</u> 20. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น 21. ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง คุณลักษณะด้านวิชาชีพ <u>ด้านวิชาการ</u> 22. มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา <u>ด้านความสามารถในการบริหาร</u> 23. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ 24. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงบประมาณ 25. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงานบุคคล 26. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านบริหารงานทั่วไป คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง <u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u> 27. ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย 28. ได้รับความเคารพยกย่องจากครูเป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u> 29. สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน 30. สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย <u>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</u> 31. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ 32. มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน 33. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น 34. มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ 35. สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา
2. พฤติกรรมการบริหาร	การกระทำที่เป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการมีอิทธิพลต่อกัน การตัดสินใจ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร	<u>การสร้างแรงจูงใจ</u> 1. จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม 2. สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
		<u>การติดต่อสื่อสาร</u> 3. สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4. สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน <u>การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน</u> 5. สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน 6. การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน <u>การตัดสินใจ</u> 7. มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา <u>การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน</u> 8. ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน <u>การพัฒนาบุคลากร</u> 9. การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ 10. การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
3. บรรยากาศของสถานศึกษา	คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ได้แก่ ความคาดหวังสูง บรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการจูงใจ	<u>ความคาดหวังสูง</u> 1. มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย 2. มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา 3. ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ <u>บรรยากาศเชิงบวก</u> 4. เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ 5. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน 6. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ 7. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ <u>การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน</u> 8. บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ 9. สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ปัจจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวแปร/สาระหลักเพื่อการวัด
		10. เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา <u>การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม</u> 11. ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ 12. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน 13. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน 14. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน 15. ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน <u>การจัดระบบการจูงใจ</u> 16. จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู 17. ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น 18. กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ 19. เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ 20. กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

1.2 ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.2.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน (n=440)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	156	35.45
หญิง	284	64.55
รวม	440	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา)	51	11.59
ขนาดกลาง (นักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน)	230	52.27
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป)	159	36.14
รวม	440	100.00
3. วิทยฐานะ		
พนักงานราชการ	21	4.77
ครูผู้ช่วย	49	11.14
ครู อันดับ คศ.1	98	22.27
ครู อันดับ คศ.2	115	26.14
ครู อันดับ คศ.3	157	35.68
รวม	440	100.00

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 64.55) รองลงมาเป็นเพศชาย (ร้อยละ 35.45) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง (ร้อยละ 52.27) รองลงมาเป็นสถานศึกษาใหญ่ (ร้อยละ 36.14) และสถานศึกษาขนาดเล็ก

เล็ก (ร้อยละ 11.59) ตามลำดับ มีวิทยฐานะส่วนใหญ่ เป็นครู คศ.3 (ร้อยละ 35.68) รองลงมาคือ ครู อันดับ คศ.2 (ร้อยละ 26.14) และ ครู คศ.1 (ร้อยละ 22.27) ตามลำดับ

1.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เฉลี่ยรายด้าน
ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิ
ผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	4.13	0.58	มาก
ด้านที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร	4.23	0.43	มาก
ด้านที่ 3 บรรยากาศของสถานศึกษา	4.08	0.51	มาก
เฉลี่ยรวม	4.15	0.51	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาพรวมของ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านพฤติกรร
มการบริหาร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.13$,
S.D. = 0.58) และส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือ บรรยากาศของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านที่ 1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
คุณลักษณะส่วนตัว				
<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>				
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.25	0.45	มาก
2	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.21	0.44	มาก
3	ผู้บริหารมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ	4.33	0.45	มาก
<u>ด้านสติปัญญา</u>				
4	ผู้บริหารมีเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา	4.26	0.44	มาก
5	ผู้บริหารมีไหวพริบปฏิภาณ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.09	0.58	มาก
6	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.24	0.43	มาก
7	มีผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัยปัญหาต่างๆ	4.16	0.57	มาก
<u>ด้านสังคม</u>				
8	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือทำงานกับผู้อื่นได้	4.03	0.65	มาก
9	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ	4.21	0.44	มาก
10	ผู้บริหารมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น	4.03	0.51	มาก
11	ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี	4.03	0.52	มาก
12	ผู้บริหารเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม	4.02	0.46	มาก
13	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสังคมได้	3.93	0.51	มาก
14	ผู้บริหารมีการให้บริการแก่สังคม	4.36	0.49	มาก
<u>ด้านคุณธรรม</u>				
15	ผู้บริหารมีความยุติธรรม	4.32	0.46	มาก
16	ผู้บริหารมีเมตตา	4.26	0.45	มาก
17	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต	4.07	0.53	มาก
18	ผู้บริหารมีความผิชอบ	4.04	0.41	มาก
19	ผู้บริหารมีความเสียสละ	4.12	0.40	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านเชาว์อารมณ์				
20	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น	4.32	0.45	มาก
21	ผู้บริหารไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง	4.26	0.44	มาก
รวม		4.17	0.45	มาก
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ				
ด้านวิชาการ				
22	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา	4.05	0.42	มาก
ด้านความสามารถในการบริหาร				
23	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการ	4.26	0.47	มาก
24	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านงบประมาณ	4.23	0.46	มาก
25	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านงานบุคคล	4.11	0.33	มาก
26	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านบริหารงานทั่วไป	3.98	0.30	มาก
รวม		4.12	0.44	มาก
คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์				
27	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.07	0.39	มาก
28	ผู้บริหารได้รับความเคารพยกย่องจากครูเป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน	4.18	0.43	มาก
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล				
29	ผู้บริหารสามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน	4.26	0.56	มาก
30	ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	4.23	0.56	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	<u>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</u>			
31	ผู้บริหารสามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.45	มาก
32	ผู้บริหารมีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน	4.03	0.45	มาก
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น	4.05	0.58	มาก
34	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ	3.82	0.32	มาก
34	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ	3.82	0.32	มาก
35	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา	4.05	0.32	มาก
	รวม	4.10	0.34	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.13	0.30	มาก

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ภาพรวมของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.30) ประเด็นที่มีค่าสูงที่สุดคือ คุณลักษณะส่วนตัว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.44) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.34)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านที่ 2 พฤติกรรมการบริหาร

ที่	ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสร้างแรงจูงใจ				
1	ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	4.34	0.50	มาก
2	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน	4.36	0.50	มาก
	รวม	4.35	0.48	มาก
การติดต่อสื่อสาร				
3	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	4.32	0.46	มาก
4	ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน	4.25	0.45	มาก
	รวม	4.29	0.42	มาก
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน				
5	ผู้บริหารมีการสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน	4.26	0.53	มาก
6	ผู้บริหารมีการประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน	4.16	0.54	มาก
	รวม	4.21	0.41	มาก
การตัดสินใจ				
7	ผู้บริหาร บริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา	4.15	0.52	มาก
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน				
8	ผู้บริหารได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน	4.16	0.58	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9	การพัฒนาบุคลากร			
	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ	4.24	0.54	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน	4.19	0.58	มาก
	รวม	4.22	0.47	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.23	0.42	มาก

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านที่ 3 พฤติกรรมการบริหาร พบว่า ภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.42) ประเด็นที่มีค่าสูงที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.42) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายประเด็นของปัจจัยทางการบริหารและ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านที่ 3 บรรยากาศของสถานศึกษา

ที่	ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความคาดหวังสูง				
1	มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย	4.03	0.50	มาก
2	มีการมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา	4.18	0.53	มาก
3	มีการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ	4.20	0.49	มาก
	รวม	4.14	0.47	มาก
บรรยากาศเชิงบวก				
4	มีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ	4.15	0.53	มาก
5	มีการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน	4.02	0.56	มาก
6	มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ	4.11	0.48	มาก
7	มีการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ	4.11	0.48	มาก
	รวม	4.10	0.45	มาก
การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
8	มีบรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.12	0.55	มาก
9	มีการสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.13	0.49	มาก
10	มีการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา	4.01	0.51	มาก
	รวม	4.09	0.47	มาก
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม				
11	มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.62	มาก
12	มีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน	3.90	0.52	มาก
13	มีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน	3.99	0.46	มาก
14	มีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน	3.99	0.58	มาก
15	มีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน	4.13	0.54	มาก
	รวม	4.00	0.57	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	การจัดระบบการจูงใจ			
16	มีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู	4.12	0.55	มาก
17	มีการส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	4.05	0.40	มาก
18	มีการกระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์	4.06	0.42	มาก
19	มีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	4.02	0.50	มาก
20	มีการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	4.05	0.50	มาก
	รวม	4.06	0.46	มาก
	เฉลี่ยรวม	4.08	0.43	มาก

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของด้านที่ 1 บรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมของบรรยากาศของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.43) ประเด็นที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความคาดหวังสูง ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ บรรยากาศเชิงบวก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.45) ส่วนประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	คะแนน O-net วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	4.16	0.37	มาก
2	คะแนน O-net วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	4.08	0.58	มาก
3	คะแนน O-net วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2.10	0.34	น้อย
4	คะแนน O-net วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	1.29	0.45	น้อยที่สุด
5	คะแนน O-net วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2.60	0.64	ปานกลาง
6	คะแนน O-net วิชาวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	2.08	0.28	น้อย
7	คะแนน O-net วิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	2.78	0.41	ปานกลาง
8	คะแนน O-net วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	2.14	0.35	น้อย
9	คะแนน O-net วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	1.99	0.12	น้อย
	รวม	2.58	0.28	ปานกลาง
คุณลักษณะของนักเรียน				
1	นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	4.28	0.47	มาก
2	นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.96	0.36	มาก
3	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์	3.91	0.47	มาก
4	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.82	0.28	มาก
5	นักเรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา	3.75	0.48	มาก
6	นักเรียนมีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.00	0.54	มาก
7	นักเรียนมีภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย	4.02	0.42	มาก
8	นักเรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3.80	0.49	มาก
	รวม	3.94	0.44	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
	ความพึงพอใจของครู			
1	สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.00	0.56	มาก
2	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.46	มาก
3	ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา	3.89	0.58	มาก
4	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	4.29	0.41	มาก
5	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	4.08	0.34	มาก
	รวม	4.05	0.44	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชา พบว่า วิชาที่ได้คะแนนสูงสุด คือ คะแนน O-net วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ คะแนน O-net วิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.58) และคะแนน O-net วิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X} = 2.78$, S.D. = 0.41) ส่วนวิชาที่ทำคะแนนได้น้อยที่สุดคือ คะแนน O-net วิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ($\bar{X} = 1.29$, S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.44) พิจารณารายข้อ พบว่า คุณลักษณะของนักเรียน ที่สูงที่สุด คือ นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ นักเรียนมีภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.42) และ นักเรียนมีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.54) ส่วนที่มีคุณลักษณะต่ำที่สุดคือ นักเรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ และ ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของครู พบว่า โดยภาพรวมความพึงพอใจของครู อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) พิจารณารายข้อ พบว่า ความพึงพอใจของครูที่สูงที่สุด คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.34) และการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.46) ส่วนความพึงพอใจของครูต่ำที่สุดคือ ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
 ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.1 ยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

จากข้อมูลขั้นตอนที่ 1 และการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ
 เพื่อยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สามารถร่างรูปแบบ
 ได้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงการสังเคราะห์เส้นทางอิทธิพลของตัวแปรเหตุและตัวแปรผล

ตัวแปรเหตุ	ตัวแปรผล	ผู้ศึกษา/ผู้วิจัย
คุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหาร	พฤติกรรมการบริหาร	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); รุ่งชีวา สุขศรี (2556)
	บรรยากาศของสถานศึกษา	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555); รุ่งชีวา สุขศรี (2556)
	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Alig-Mielcarek (2003); ภารดี อนันต์นาวิ (2545); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551); ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)
พฤติกรรม การ บริหาร	บรรยากาศของสถานศึกษา	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549); พระมหาสมพร สิริโย (2553); โสภณ ม่วงทอง (2553)
	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ภารดี อนันต์นาวิ (2545); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สิริโย (2553)
บรรยากาศของ สถานศึกษา	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Marcoulides, Heck & Papanastasiou (2005); วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549); โสภณ ม่วงทอง (2553); พระมหาสมพร สิริโย (2553)

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)		
	A1	A2	A3
1. คุณลักษณะส่วนตัว (A1)	1.000		
2. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (A2)	0.708**	1.000	
3. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3)	0.717**	0.689**	1.000
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.17	4.12	4.10
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.45	0.44	0.34

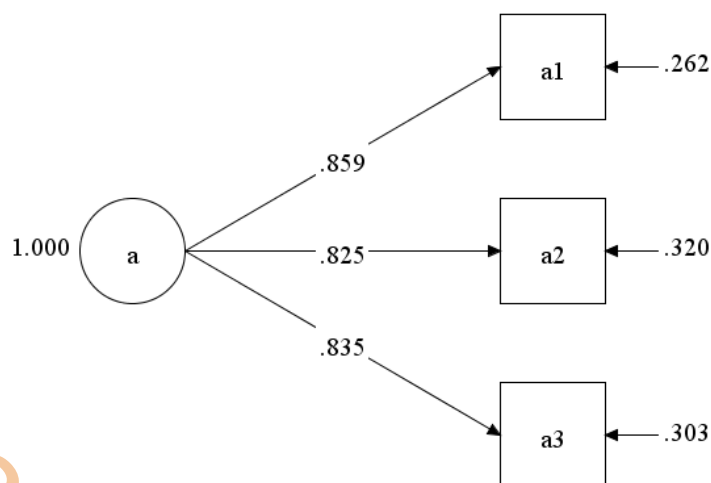
**P< .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของของตัวแปรในโมเดลการวัด คุณลักษณะผู้นำ
ของผู้บริหาร ทั้ง 3 ตัว คือ คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และมีความระหว่าง
0.689-0.717 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรมีค่ามากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 21 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัด คุณลักษณะผู้นำของ
ผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
คุณลักษณะส่วนตัว (A1)	0.859**	0.019	44.227	0.738
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (A2)	0.825**	0.021	39.479	0.680
คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3)	0.835**	0.020	40.909	0.697

**p<.01



ภาพที่ 30 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

จากตารางที่ 21 และภาพที่ 30 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรทั้ง 3 ตัว ที่ใช้อธิบาย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ คุณลักษณะส่วนตัว ($\beta = 0.859$) รองลงมาคือ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.835$) และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ($\beta = 0.825$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.680-0.738) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการวัดคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	p-value $\geq .05$	.000	ไม่สอดคล้อง
χ^2/df	< 2.0 สอดคล้องดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องพอใช้	0.00	สอดคล้องดี
SRMR	< .05 สอดคล้องดี < .08 สอดคล้องพอใช้	0.000	สอดคล้องดี
RMSEA	< .05 สอดคล้องดี. < .08 สอดคล้องพอใช้	0.000	สอดคล้องดี
TLI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	1.000	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	1.000	สอดคล้องดี

$\chi^2 = 0.000$, $df = 0$, $\chi^2/df = 0.000$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $RMSEA = 0.000$,
 $SRMR = 0.000$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-Value ของ χ^2 ที่ได้เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ค่า χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลพัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

2.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง
ของโมเดลการวัด พฤติกรรมการบริหาร ปรากฏดังตารางที่ 23-25

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด
พฤติกรรมการบริหาร

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)					
	B1	B2	B3	B4	B5	B6
การสร้างแรงจูงใจ (B1)	1.000					
การติดต่อสื่อสาร (B2)	0.546**	1.000				
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (B3)	0.451**	0.612**	1.000			
การตัดสินใจ (B4)	0.325**	0.420**	0.544**	1.000		
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (B5)	0.423**	0.439**	0.519**	0.677**	1.000	
การพัฒนาบุคลากร (B6)	0.313**	0.293**	0.247**	0.316**	0.285**	1.000
ค่าเฉลี่ย (Mean)	43.5	4.29	4.21	4.15	4.16	4.22
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.48	0.42	0.41	0.52	0.58	0.47

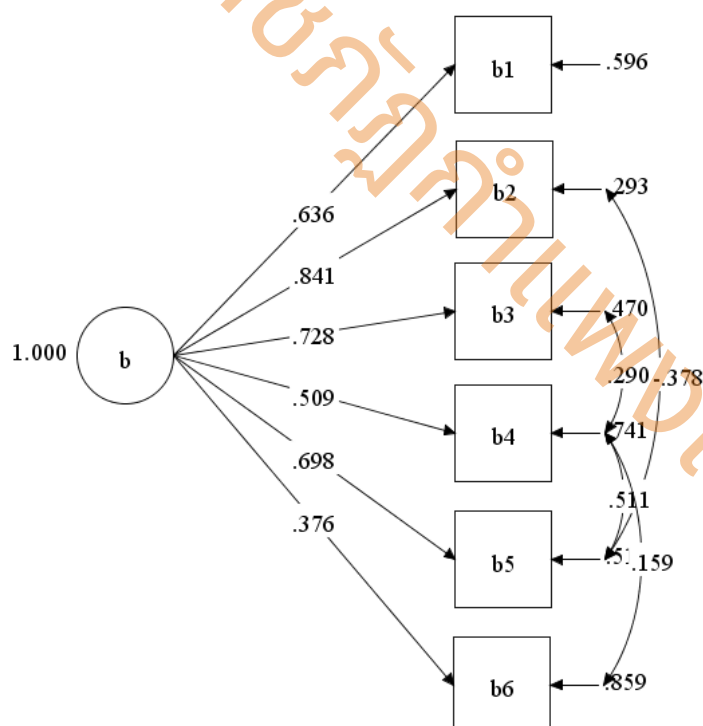
**P< .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของของตัวแปรในโมเดลการวัด พฤติกรรมการบริหาร
ทั้ง 6 ตัว คือ การสร้างแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน
การตัดสินใจ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร มีค่าแตกต่างจากศูนย์
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และมีค่าระหว่าง 0.285-0.677 แสดงว่ามีความสัมพันธ์
ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่ามากพอที่จะนำมา
วิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 24 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัด
พฤติกรรมการบริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
การสร้างแรงจูงใจ (B1)	0.636**	0.034	18.563	0.404
การติดต่อสื่อสาร (B2)	0.841**	0.030	28.425	0.707
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (B3)	0.728**	0.029	25.027	0.530
การตัดสินใจ (B4)	0.509**	0.042	12.139	0.259
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (B5)	0.698**	0.037	18.708	0.488
การพัฒนาบุคลากร (B6)	0.376**	0.045	8.379	0.141

**p<.01



$\chi^2 7.918$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.584$, CFI = 0.997, TLI = 0.990, RMSEA = 0.036, SRMR = 0.018

ภาพที่ 31 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการบริหาร

จากตารางที่ 24 และภาพที่ 31 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรทั้ง 6 ตัว ที่ใช้อธิบาย พฤติกรรมการบริหาร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ ของทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.841$) รองลงมาคือ การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ($\beta = 0.728$) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.698$) การสร้างแรงจูงใจ ($\beta = 0.636$) การตัดสินใจ ($\beta = 0.509$) และการพัฒนาบุคลากร ($\beta = 0.376$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของ ตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของพฤติกรรมการบริหาร พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.141-0.707) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 6 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัด พฤติกรรมการบริหาร

ตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดพฤติกรรมการบริหาร

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	p-value $\geq .05$	.161	สอดคล้อง
χ^2/df	< 2.0 สอดคล้องดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องพอใช้	3.807	สอดคล้องพอใช้
SRMR	< .05 สอดคล้องดี < .08 สอดคล้องพอใช้	0.018	สอดคล้องดี
RMSEA	< .05 สอดคล้องดี. < .08 สอดคล้องพอใช้	0.036	สอดคล้องดี
TLI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.990	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.997	สอดคล้องดี

$\chi^2 7.918$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.584$, CFI= 0.997, TLI= 0.990, RMSEA = 0.036, SRMR = 0.018

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการบริหาร พบว่า ค่าไคส์แควร์มีค่าเท่ากับ 7.918 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าไคส์แควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.584 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-Value ของ χ^2 ที่ได้ เท่ากับ .161 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลพัฒนาขึ้น

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.036 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ .990 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ .997 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

2.2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด บรรยากาศของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 26-28

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)				
	C1	C2	C3	C4	C5
ความคาดหวังสูง (C1)	1.000				
บรรยากาศเชิงบวก (C2)	0.451**	1.000			
การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (C3)	0.429**	0.315**	1.000		
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม (C4)	0.402**	0.367**	0.348**	1.000	
การจัดระบบการงาน (C5)	0.308**	0.372**	0.307**	0.288**	1.000
ค่าเฉลี่ย (Mean)	4.14	4.10	4.09	4.00	4.06
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.47	0.45	0.47	0.57	0.46

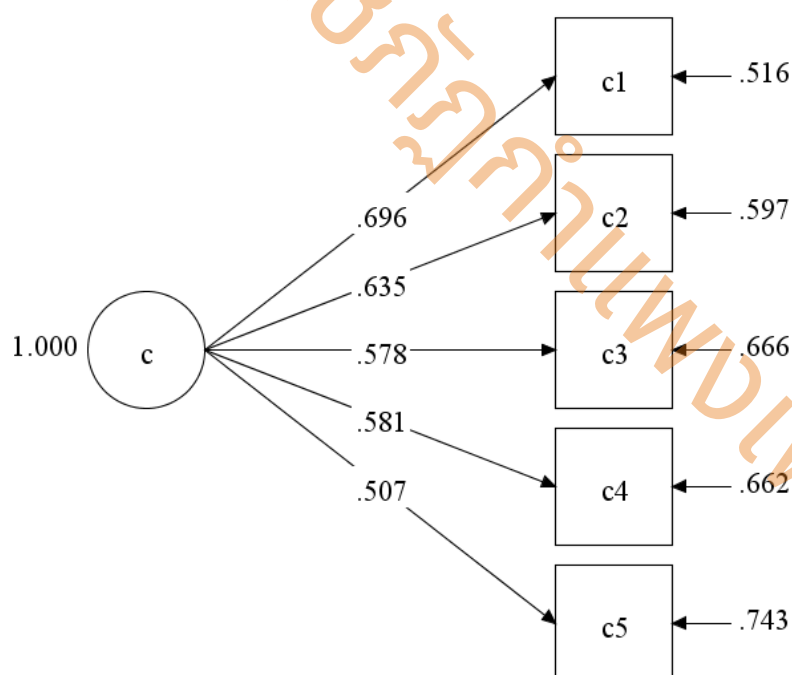
**P< .01

จากตารางที่ 26 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของของตัวแปรในโมเดลการวัด บรรยากาศของสถานศึกษา ทั้ง 5 ตัว คือ ความคาดหวังสูง บรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการงาน มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และมีค่าระหว่าง 0.288-0.451 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่ามากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 27 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนัก องค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
ความคาดหวังสูง (C1)	0.696**	0.037	18.790	0.484
บรรยากาศเชิงบวก (C2)	0.635**	0.039	16.140	0.403
การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (C3)	0.578**	0.042	13.921	0.334
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม (C4)	0.581**	0.041	14.100	0.338
การจัดระบบการงาน (C5)	0.507**	0.045	11.338	0.257

**p<.01



$\chi^2/9.525$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.905$, CFI = 0.989, TLI = 0.977, RMSEA = 0.045, SRMR = 0.020

ภาพที่ 32 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบรรยากาศของสถานศึกษา

จากตารางที่ 27 และภาพที่ 32 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรทั้ง 5 ตัว ที่ใช้อธิบาย บรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ ความคาดหวังสูง ($\beta = 0.696$) รองลงมาคือ บรรยากาศเชิงบวก ($\beta = 0.635$) การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\beta = 0.578$) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ($\beta = 0.581$) และการจัดระบบการจูงใจ ($\beta = 0.507$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของบรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.257-0.484) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ตังบ่งชี้ทั้ง 5 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	$p\text{-value} \geq .05$	.090	สอดคล้อง
χ^2/df	< 2.0 สอดคล้องดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องพอใช้	1.905	สอดคล้องดี
SRMR	< .05 สอดคล้องดี < .08 สอดคล้องพอใช้	0.020	สอดคล้องดี
RMSEA	< .05 สอดคล้องดี. < .08 สอดคล้องพอใช้	0.045	สอดคล้องดี
TLI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.977	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.989	สอดคล้องดี

$\chi^2 9.525$, $df = 5$, $\chi^2/df = 1.905$, $CFI = 0.989$, $TLI = 0.977$, $RMSEA = 0.045$, $SRMR = 0.020$

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของบรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า ค่าไคส์แควร์มีค่าเท่ากับ 9.525 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 5 ค่าไคส์แควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.905 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-

Value ของ χ^2 ที่ได้เท่ากับ .090 ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายถึง ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ .977 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ .989 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

2.2.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 29-31

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลการวัด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ตัวแปร	ค่าสหสัมพันธ์ (r)		
	Y1	Y2	Y3
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)	1.000		
2. คุณลักษณะของนักเรียน (Y2)	0.624**	1.000	
3. ความพึงพอใจของครู (Y3)	0.487**	0.690**	1.000
ค่าเฉลี่ย (Mean)	2.58	3.94	4.05
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.28	0.44	0.44

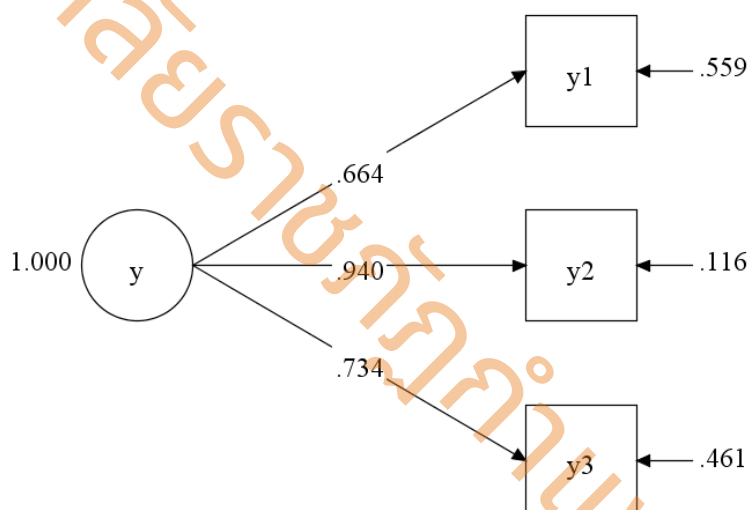
**P < .01

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของของตัวแปรในโมเดลการวัด ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ทั้ง 3 ตัว คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน และความพึงพอใจของครู มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว และมีความระหว่าง 0.487-0.690 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่ามากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 30 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัด
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)	0.664**	0.032	20.480	0.441
2. คุณลักษณะของนักเรียน (Y2)	0.940**	0.027	35.134	0.884
3. ความพึงพอใจของครู (Y3)	0.734**	0.030	24.444	0.539

**p<.01



χ^2 0.000, df= 0, χ^2/df = 0.000, CFI= 1.000, TLI= 1.000, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.000

ภาพที่ 33 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากตารางที่ 30 และภาพที่ 33 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรทั้ง 3 ตัว ที่ใช้อธิบาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ คุณลักษณะของนักเรียน (β = 0.940) รองลงมาคือ ความพึงพอใจของครู (β = 0.734) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (β = 0.664) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R²) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้

ทุกองค์ประกอบ (0.441-884) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ดังบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัด
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	$p\text{-value} \geq .05$	.000	ไม่สอดคล้อง
χ^2/df	< 2.0 สอดคล้องดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องพอใช้	0.000	สอดคล้องดี
SRMR	< .05 สอดคล้องดี < .08 สอดคล้องพอใช้	0.000	สอดคล้องดี
RMSEA	< .05 สอดคล้องดี. < .08 สอดคล้องพอใช้	0.000	สอดคล้องดี
TLI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	1.000	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	1.000	สอดคล้องดี
χ^2 0.000, $df = 0$, $\chi^2/df = 0.000$, CFI= 1.000, TLI= 1.000, RMSEA = 0.000, SRMR = 0.000			

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 0.000 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 0 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.000 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-Value ของ χ^2 ที่ได้เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ค่า χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โมเดลพัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

2.2.5 ผลการวิเคราะห์ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย
 การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

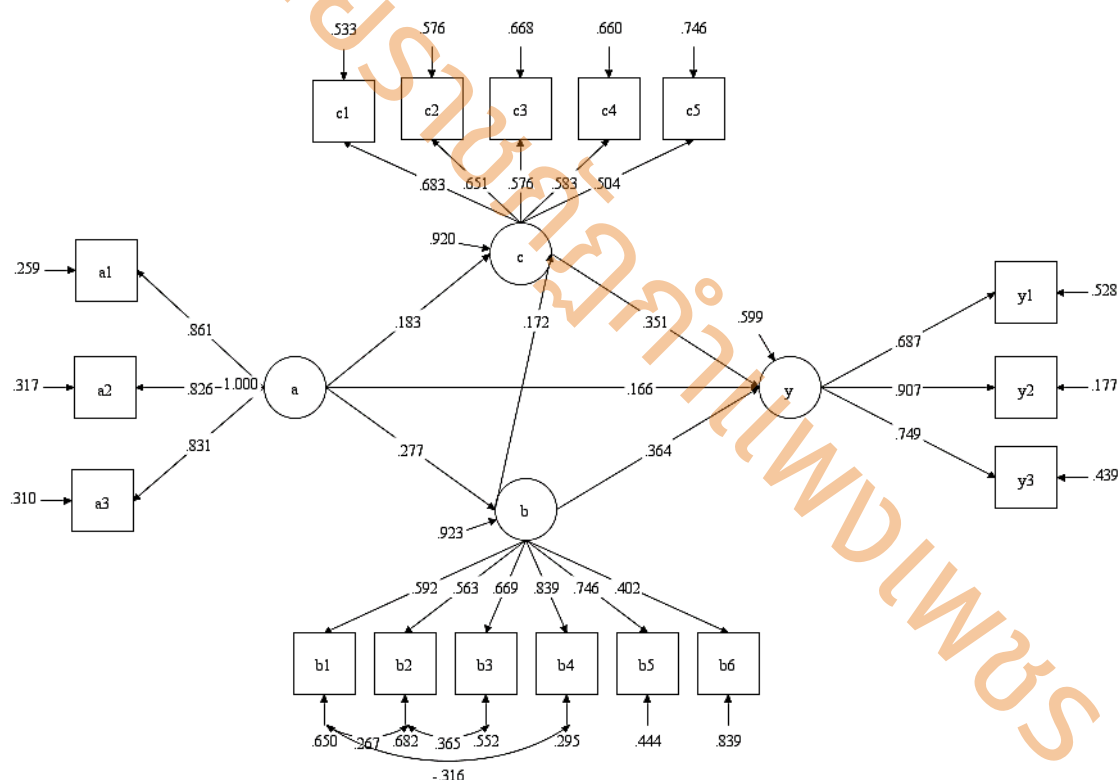
ตารางที่ 32 แสดงค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร โมเดลการวัดรูปแบบ
 ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
ประสิทธิผลของสถานศึกษา				
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Y1)	0.687**	0.030	22.957	0.472
คุณลักษณะของนักเรียน (Y2)	0.907**	0.021	42.332	0.823
ความพึงพอใจของครู (Y3)	0.749**	0.027	28.007	0.561
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร				
คุณลักษณะส่วนตัว (A1)	0.861**	0.019	45.170	0.741
คุณลักษณะด้านวิชาชีพ (A2)	0.826**	0.021	39.938	0.683
คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (A3)	0.831*	0.020	40.950	0.690
พฤติกรรมการบริหาร				
การสร้างแรงจูงใจ (B1)	0.592**	0.042	14.022	0.350
การติดต่อสื่อสาร (B2)	0.563**	0.043	13.241	0.318
การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน (B3)	0.669**	0.035	19.223	0.448
การตัดสินใจ (B4)	0.839**	0.040	21.222	0.705
การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (B5)	0.746**	0.036	20.497	0.556
การพัฒนาบุคลากร (B6)	0.420**	0.045	8.904	0.144
บรรยากาศของสถานศึกษา				
ความคาดหวังสูง (C1)	0.683**	0.036	18.937	0.467
บรรยากาศเชิงบวก (C2)	0.651**	0.038	17.258	0.424

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้	องค์ประกอบเชิงค่าสถิติ ผลการวิเคราะห์ยืนยัน			R ²
	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน β	SE	Z	
การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกัน และกัน (C3)	0.576**	0.041	14.098	0.332
การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม (C4)	0.583**	0.040	14.465	0.340
การจัดระบบการจูงใจ (C5)	0.504**	0.044	11.502	0.254

**p<.01


 χ^2 229.989, df = 109, χ^2/df = 2.110, CFI = 0.957, TLI = 0.946, RMSEA = 0.050, SRMR = 0.043

ภาพที่ 34 แสดงโมเดลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

จากตารางที่ 32 และภาพที่ 34 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ (β) ของตัวแปรทั้ง 17 ตัว ที่ใช้อธิบาย รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของทุกตัวมีค่าน้ำหนักเป็นบวก และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ คุณลักษณะของนักเรียน ($\beta = 0.907$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจของครู ($\beta = 0.749$) และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($\beta = 0.687$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.472-0.853)

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ คุณลักษณะส่วนตัว ($\beta = 0.861$) รองลงมาคือ คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.831$) และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ($\beta = 0.826$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.683-0.741)

พฤติกรรมการบริหาร

ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การตัดสินใจ ($\beta = 0.839$) รองลงมาคือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.746$) การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน ($\beta = 0.669$) การสร้างแรงจูงใจ ($\beta = 0.592$) การติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.563$) และ การพัฒนาบุคลากร ($\beta = 0.420$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของพฤติกรรมการบริหาร พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้ทุกองค์ประกอบ (0.144-0.705)

บรรยากาศของสถานศึกษา

ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความคาดหวังสูง ($\beta = 0.683$) รองลงมาคือ บรรยากาศเชิงบวก ($\beta = 0.651$) การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ($\beta = 0.583$) และการให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\beta = 0.576$) และการจัดระบบการจูงใจ ($\beta = 0.503$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปร (R^2) ที่แสดงให้เห็นถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรที่ถูกอธิบายด้วยตัวแปรแฝงของบรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า มีค่าที่ยอมรับได้

ทุกองค์ประกอบ (0.254-0.467) จากข้อมูลข้างต้นสรุปได้ว่า ดัชนีทั้ง 5 ตัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการวัดบรรยากาศของสถานศึกษา

ตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลการวัดรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์การพิจารณา	ค่าที่ได้	ผลการตรวจสอบ
χ^2	p-value $\geq .05$	.000	ไม่สอดคล้อง
χ^2/df	< 2.0 สอดคล้องดี 2.00 - 5.00 สอดคล้องพอใช้	2.331	สอดคล้องพอใช้
SRMR	< .05 สอดคล้องดี < .08 สอดคล้องพอใช้	0.043	สอดคล้องดี
RMSEA	< .05 สอดคล้องดี. < .08 สอดคล้องพอใช้	0.050	สอดคล้องดี
TLI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.946	สอดคล้องดี
CFI	≥ 0.90 สอดคล้องดี	0.957	สอดคล้องดี

$\chi^2 229.989$, $df = 109$, $\chi^2/df = 2.110$, $CFI = 0.957$, $TLI = 0.946$, $RMSEA = 0.050$, $SRMR = 0.043$

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ค่าไคส์แควร์มีค่าเท่ากับ 229.989 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 109 ค่าไคส์แควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.110 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-Value ของ χ^2 ที่ได้เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ค่า χ^2 มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลพัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.050 ซึ่งค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.957 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี

เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ที่ว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2.6 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 แสดงทิศทางและขนาดอิทธิพลของตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย	พฤติกรรม การบริหาร			บรรยากาศของ สถานศึกษา			ประสิทธิผลของ สถานศึกษา		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	0.277**	0.277**	-	0.231**	0.183**	0.048**	0.348**	0.166**	0.182**
พฤติกรรมการบริหาร	-	-	-	0.172**	0.172**	-	0.424**	0.364**	0.060
บรรยากาศของสถานศึกษา	-	-	-	-	-	-	0.351**	0.351**	-

** $P < .01$

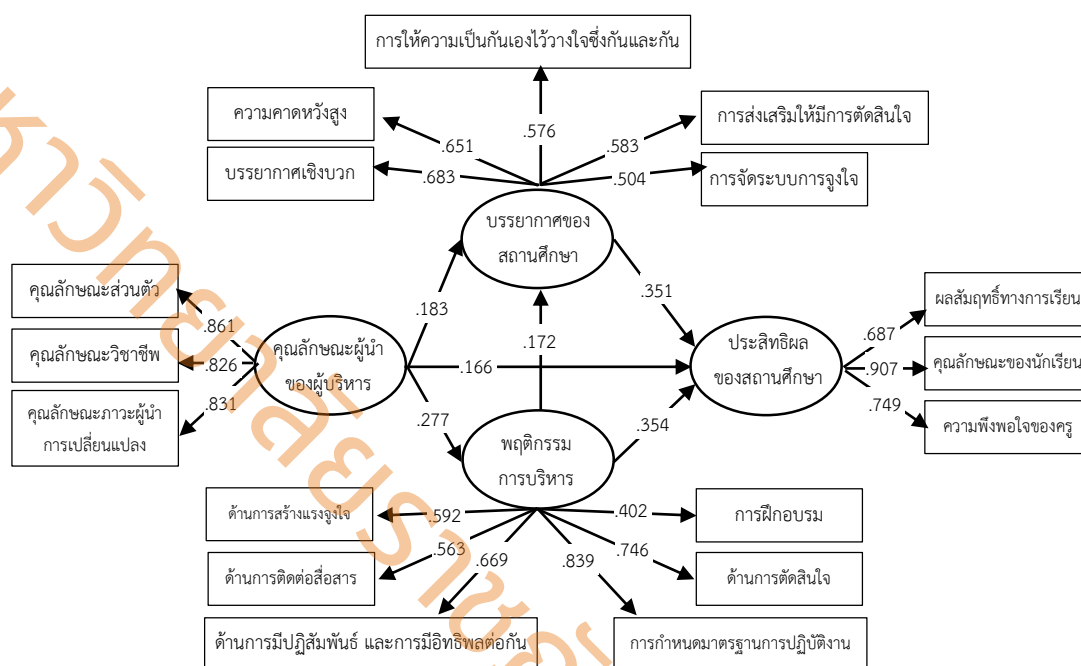
จากตารางที่ 34 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.166 และ 0.182 ตามลำดับ

พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.364 และ 0.060 ตามลำดับ

บรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.351

จากการศึกษาและขนาดอิทธิพลของตัวแปรในการวิจัย สามารถสรุปแบบ
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดังภาพที่ 35



ภาพที่ 35 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร

ตอนที่ 4 ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิ ผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร

3.1 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร

ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีหลักการสำคัญ 2 ประการคือ

1. หลักการแสดงทิศทางซึ่งมีค่าที่นิยมให้นำมาข้อความของนโยบายกันทั่วไป เช่น
เร่งรัด ปรับปรุงส่งเสริม สนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุน โดยเน้นให้มีจัดให้มีกำหนดให้ มีให้ลด
ให้เพิ่มรณรงค์ พัฒนาและส่งเสริมเร่งรัดและรณรงค์ส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุง เป็นต้น
2. หลักการแสดงจุดเน้นและกิจกรรมที่จะปฏิบัตินั้นคือนโยบาย และแต่ละนโยบาย
เมื่อมีถ้อยคำแสดงทิศทางแล้วจะมีถ้อยคำที่แสดงจุดที่เน้นหรือกิจกรรมสำคัญที่จะปฏิบัติเพื่อให้
บรรลุผลในเป้าหมายที่จะปฏิบัติจากแนวทางการเขียนนโยบาย ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาเป็นหลัก เพื่อ
ประกอบในการจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร สำหรับข้อเสนอ
เชิงนโยบายแต่ละข้อของนโยบายจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสองประการ คือ ส่วนที่เป็น
วัตถุประสงค์ของนโยบาย ได้แก่ ถ้อยคำที่แสดงทิศทาง และส่วนที่เป็นแนวทางของนโยบาย ได้แก่
ถ้อยคำที่แสดงจุดเน้นหรือกิจกรรมสำคัญที่จะต้องปฏิบัติ ดังข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและ
เชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (ร่างที่ 1) ต่อไปนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร (ร่างที่ 1)

3.1.1.1 วัตถุประสงค์นโยบาย

เพื่อเป็นข้อคิดเห็นเชิงแนะนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และ ด้านบรรยากาศของ
สถานศึกษา

3.1.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย ด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการแก่สังคม ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ ด้านเชาว์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น ไม่ใช่ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

1.2 พัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

1.3 ส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

2. ด้านพฤติกรรมการบริหาร

2.1 จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน

2.2 พัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน

2.3 สร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน

2.4 ส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา

2.5 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติ การเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน

2.6 พัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน

3. ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 ควรมีการมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทายมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

3.2 ควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ

3.3 ส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่นั้นสายการบังคับบัญชา

3.4 ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงานร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน

3.5 จัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

3.1.1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย ด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการ

แก่สังคม ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ ด้านเชาว์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น ไม่ใช่ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง

1.2 สถานศึกษาพัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย

ด้านวิชาการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

1.3 สถานศึกษาส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2.1 ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารพัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน

2.3 ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน

2.4 ผู้บริหารส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา

2.5 สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน

2.6 สถานศึกษาพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน

3. ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษาควรมีการมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหามุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

3.2 สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ

3.3 สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา

3.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน

3.5 สถานศึกษาจัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม แก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

3.1.2 เสนอแนะในการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 ท่าน ได้เสนอแนะให้ปรับปรุงร่างนโยบาย โดยผู้วิจัยได้แยกเป็นรายประเด็นตามลำดับดังนี้

3.1.2.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

มีการยุบรวมนโยบาย โดยให้จำนวนข้อน้อยลงแต่มีความกระชับและครอบคลุมมากขึ้น

3.1.2.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

1. ปรับสำนวนภาษาให้มีสำนวนภาษาเป็นภาษาทางวิชาการและเป็นภาษาที่ใช้กับนโยบาย

2. มีการยุบรวมนโยบายบางข้อที่ซ้ำกัน บางข้อที่เป็นสำนวนพุดคุย โดยให้จำนวนข้อน้อยลงแต่มีความกระชับและครอบคลุมมากขึ้น

3. เพิ่มประเด็นนำเทคโนโลยี ในการสื่อสาร

4. ยุบข้อที่ 3 และ 4 ไปรวมกับนโยบายด้านการศึกษา ข้อที่ 2

3.1.2.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

1. ปรับสำนวนภาษาให้มีสำนวนภาษาเป็นภาษาทางวิชาการและเป็นภาษาที่ใช้กับนโยบาย

2. มีเสนอให้แยก ขยาย หรือ ยุบรวมนโยบายบางข้อที่ซ้ำกัน บางข้อที่เป็นสำนวนพุดคุย โดยให้ครอบคลุมมากขึ้น

3. เพิ่มเติมนโยบายบางข้อที่ขาดหายไป เช่น บทบาทหน้าที่กรรมการสถานศึกษา

4. รวมการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นวาระที่ต้องสร้างความสุขแก่บุคลากรทางการศึกษา

3.1.3 ข้อเสนอเชิงแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร (ร่างที่ 2)

3.1.3.1 วัตถุประสงค์นโยบาย

เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ ความสามารถรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้นั้นไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2.1 สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2.2 สถานศึกษาควรพัฒนาการระบบข้อมูล สารสนเทศ และนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำ

2.3 ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2.4 ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจะเป็น และความสนใจ

3. นโยบายด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษาควรกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่ทำทนายความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา

3.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงงาน โดยมุ่งเน้นบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพื่อการสร้างสรรค์

3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่าง ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงานของ สถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบ และวิธีการ

3.4 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา

3.1.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ จำเป็น โดยมุ่งเน้นความสามารถรอบด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

2. ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

2.1 สถานศึกษา ออกคำสั่งแต่งตั้ง และประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เน้นความ พอใจ (ฉันทะ) ความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) การตั้งใจในการทำงาน (วิริยะ) คิดทบทวน ใช้สติปัญญา คิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย เพื่อปรับแก้กันอย่างมีเหตุผล (วิมังสา)

2.2 สถานศึกษา ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยมุ่งใช้งานอย่างสร้างสรรค์

2.3 สถานศึกษา เร่งรุดนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและ เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

2.4 สถานศึกษา จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีของทางราชการ

3. ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1 สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม มีความเสมอภาค และทั่วถึงในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริม การติวโอเน็ต เพิ่มเติมแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความสนใจ ในช่วงเวลา 07.30 ถึง 08.30 น. ของทุกวัน

3.2 สถานศึกษาจัดส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมอย่าง เข้มแข็งของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีแก่สถานศึกษา

3.3 สถานศึกษาส่งเสริมระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง เช่น ระบบ ภาควิชาเครือข่ายทางการศึกษา ภาควิชาเครือข่ายผู้ประกอบการ ประสานสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

3.4 สถานศึกษานำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา ด้วยความชัดเจนทุกๆ เรื่อง โดยดำเนินการตามบริบทของสถานศึกษา ควรสร้างแนว ปฏิบัติที่มีความชัดเจนให้ครู ด้วยการกำหนดให้มีกรอบภาระงานและคู่มือการปฏิบัติงานร่วมครูทุกคน

3.5 สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ตรง กรอบภาระงาน และสามารถประเมินผลได้จริง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3.5 สถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีการตกลงร่วมกันของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้วิจัยได้นำ ร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร (ร่าง 1 และ ร่างที่ 2) มาเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นข้อแตกต่างที่ชัดเจน ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 แสดงการเปรียบเทียบข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร (ร่าง1 และ ร่างที่ 2) ประเด็นในการปรับแก้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
1. วัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อเป็นข้อคิดเห็นเชิงแนะนำ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้าน พฤติกรรมการบริหาร และ ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. ส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นใน ตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อ ปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผล วินิจฉัยด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่	1. วัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติ ในการ พัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย 2.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ ความสามารถรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำ ความรู้ที่ไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1. เรียบเรียงสำนวน ใหม่ให้มีความชัดเจน เพิ่มขึ้น 1. มีการยุบรวม นโยบาย โดยให้จำนวนข้อ น้อยลงแต่มีความกระชับ และครอบคลุมมากขึ้น

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการแก่สังคม ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ ด้านเชาว์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง 2. พัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการ หลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และ ด้านบริหารงานทั่วไป		

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
3. ส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความ ไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถ รับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงาน แต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้น การใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมี ความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์และแนวทาง ในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา		

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
2.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดี สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการร่วมกันของโรงเรียน 2. พัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน 3. สร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน 4. ส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา 5. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน	2.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้าใจสร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 2. สถานศึกษาควรพัฒนาการระบบข้อมูล สารสนเทศ และนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำ 3. ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา 4. ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจะเป็น และความสนใจ	1. ปรับสำนวนภาษาให้มีสำนวนภาษาเป็นภาษาทางวิชาการและเป็นภาษาที่ใช้กับนโยบาย 2. มีการยุบรวมนโยบายบางข้อที่ซ้ำกัน บางข้อที่เป็นสำนวนพูดคุย โดยให้จำนวนข้อน้อยลงแต่มีความกระชับและครอบคลุมมากขึ้น 3. เพิ่มประเด็นนำเทคโนโลยี ในการสื่อสาร 4. ยุบข้อที่ 3 และ 4 ไปรวมกับนโยบายด้านการศึกษาข้อที่ 2

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
6. พัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน 2.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. ควรมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ 2. ควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ	2.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. สถานศึกษาควรกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่ท้าทาย ความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา 2. สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงงาน โดยมุ่งเน้นบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพื่อการสร้างสรรค์	1. ปรับสำนวนภาษาให้มีสำนวนภาษาเป็นภาษาทางวิชาการและเป็นภาษาที่ใช้กับนโยบาย 2. มีเสนอให้แยก ขยาย หรือ ยุบรวมนโยบายบางข้อที่ซ้ำกันบางข้อที่เป็นสำนวนพูดคุย โดยให้ครอบคลุมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
3. ส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา 4. ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน 5. จัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ระหว่าง ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบและวิธีการ 4. สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	3. เพิ่มเติมนโยบายบางข้อที่ขาดหายไป เช่น บทบาทหน้าที่ กรรมการสถานศึกษา 4. รวมการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นวาระที่ต้องสร้างความสุขแก่บุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 3.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย ด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการแก่สังคม ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีคุณธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ ด้านเชาวน์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง	3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ 3.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจำเป็น โดยมุ่งเน้นความสามารถรอบด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน	

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
2. สถานศึกษาพัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และ ด้านบริหารงานทั่วไป 3. สถานศึกษาส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นมีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา		

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
3.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. ผู้บริหารจงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม สามารถโน้มน้าวและจงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน 2. ผู้บริหารพัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความ เข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน 3. ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถ สร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการ บริหารจัดการเรียน 4. ผู้บริหารส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม ในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วม แก้ปัญหา 5. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มี ข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน	3.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. สถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้ง และประชุมชี้แจง ทำความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา โดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เน้นความพอใจ (ฉันทะ) ความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) การตั้งใจในการทำงาน (วิริยะ) คิดทบทวน ใช้สติปัญญา คิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย เพื่อปรับแก้ งานอย่างมีเหตุผล (วิมังสา) 2. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยมุ่งใช้งานอย่างสร้างสรรค์ 3. สถานศึกษาเร่งรัดนำผลการประกันคุณภาพการศึกษา มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการ ปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษา 4. สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธี ของทางราชการ	

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
6. สถานศึกษาพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือ การฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริม สนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานของงาน 3.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. สถานศึกษาควรมีการมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับ คุณภาพของนักเรียนที่ทำหยามุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ 2. สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้าง บรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมี ปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน เป็นทีมและหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ	3.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม มีความเสมอภาค และทั่วถึงในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายกิจกรรม ระยะเวลาในการ ดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริมการติวโอเน็ต เพิ่มเติม แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความสนใจในช่วงเวลา 07.30 ถึง 08.30 น.ของทุกวัน 2. สถานศึกษาจัดส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม อย่างเข้มแข็งของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็น เรียนรู้ ร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีแก่สถานศึกษา	1. ควรมีการจัดทำ แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรมที่มีความเสมอ ภาค ทั่วถึง อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้น ความสำเร็จ ของงานทั้งใน ระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 1	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ร่างที่ 2	ประเด็นในการปรับแก้
3. สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา 4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วมประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน 5. สถานศึกษาจัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	3. สถานศึกษาส่งเสริมระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง เช่น ระบบภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ภาคีเครือข่ายผู้ปกครอง ประสานสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน 4. สถานศึกษานำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ด้วยความชัดเจนทุกๆ เรื่อง โดยดำเนินการตามบริบทของสถานศึกษา ควรสร้างแนวปฏิบัติที่มีความชัดเจนให้ครู ด้วยการกำหนดให้มีกรอบภาระงานและคู่มือการปฏิบัติงานร่วมครูทุกคน 5. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ตรงกรอบภาระงาน และสามารถประเมินผลได้จริง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย 6. สถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีการตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	

3.2 ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร

การประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผู้วิจัยได้ส่งร่างพร้อมแบบสอบถาม เพื่อสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน เพื่อตรวจสอบ ข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ด้านคือ ความเหมาะสม มีความสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้ผลดังนี้

ตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอเชิงแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวม

ข้อเสนอเชิงแนะเชิงนโยบายและ เชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
วัตถุประสงค์นโยบาย	4.47	0.49	มาก	4.55	0.45	มาก	4.30	0.52	มากที่สุด	4.72	0.29	มากที่สุด
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	4.41	0.31	มาก	4.43	0.31	มาก	4.08	0.45	มาก	4.45	0.17	มาก
ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ	4.42	0.20	มาก	4.35	0.20	มาก	4.33	0.18	มาก	4.50	0.11	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยรายด้าน	4.43	0.27	มาก	4.44	0.20	มาก	4.24	0.34	มาก	4.56	0.13	มากที่สุด
รวม	4.41			.32			มาก					

จากตารางที่ 36 พบว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.13) รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.20) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.34) น้อยที่สุด

วัตถุประสงค์นโยบาย ของข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.45) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.52) น้อยที่สุด

ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.17) รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.31) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.45) น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.11) รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.20) และด้านความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.18) น้อยที่สุด

ตารางที่ 37 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอเชิงแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวัตถุประสงค์นโยบาย

วัตถุประสงค์นโยบาย	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ ในการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	4.47	0.49	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.30	0.52	มาก	4.72	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 37 พบว่า ข้อเสนอของข้อเสนอเชิงนโยบายทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านวัตถุประสงค์นโยบาย พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมากที่สุดคือ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.45) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.52) น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ความสามารถ รอบด้าน อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ ไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.38	0.51	มาก	4.46	0.49	มาก	4.05	0.75	มาก	4.47	0.49	มาก

จากตารางที่ 38 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.49) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมารองลงมาคือ ความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.49) ด้านความเหมาะสม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.51) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร												
1. สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	14	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	3.88	0.67	มาก	4.72	0.29	มากที่สุด
2. สถานศึกษาควรพัฒนาการระบบข้อมูล สารสนเทศ และนำเทคโนโลยี เข้ามาช่วยเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำ	4.63	0.39	มากที่สุด	3.88	0.90	มาก	4.22	0.51	มาก	4.38	0.67	มาก
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา	4.38	0.51	มาก	4.47	0.49	มาก	4.30	0.67	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด
4. ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจำเป็นและความสนใจ	4.38	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด
รวม	4.40	0.31	มาก	4.36	0.39	มาก	4.20	0.43	มาก	4.55	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 39 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.31) ความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.39) และ ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา												
1. สถานศึกษาควรกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่ท้าทาย ความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในระดับ บุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา	4.47	0.49	มาก	4.30	0.52	มาก	4.13	0.49	มาก	4.47	0.49	มาก
2. สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงงาน โดย มุ่งเน้นบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพื่อการสร้างสรรค์	4.38	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.22	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด
3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ระหว่าง ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทั้ง ภายในและและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงาน ของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการ ประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบและวิธีการ	4.55	0.45	มากที่สุด	4.22	0.51	มาก	3.88	0.79	มาก	4.30	0.52	มาก

ตารางที่ 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.47	0.49	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	3.72	0.67	มาก	4.13	0.49	มาก
รวม	4.47	0.39	มาก	4.40	0.39	มาก	3.99	0.47	มาก	4.36	0.41	มาก

จากตารางที่ 40 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ ความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.39) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.41) และความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร												
สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ จำเป็น โดยมุ่งเน้น ความสามารถรอบด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และ เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน	4.55	0.45	มากที่สุด	4.55	0.45	มากที่สุด	4.55	0.45	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก

จากตารางที่ 41 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก ($\bar{x} = 4.5$, S.D. = 0.38) รองลง คือ ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง ($\bar{x} = 4.5$, S.D. = 0.45) และความเป็นประโยชน์ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 42 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร												
1. สถานศึกษา ออกคำสั่งแต่งตั้ง และประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เน้นความพอใจ (ฉันทะ) ความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) การตั้งใจในการทำงาน (วิริยะ) คิดทบทวนใช้สติปัญญา คิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย เพื่อปรับแก้งานอย่างมีเหตุผล (วิมังสา)	4.22	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.38	0.51	มาก	4.38	0.67	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้นาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยมุ่งใช้งานอย่างสร้างสรรค์	4.55	0.45	มากที่สุด	4.47	0.49	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.72	0.29	มากที่สุด

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. สถานศึกษา เร่งรื้อนำผลการประกันคุณภาพ การศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษา	4.30	0.52	มาก	4.47	0.49	มาก	4.22	0.51	มาก	4.63	0.39	มากที่สุด
4. สถานศึกษา จัดทำแผนการพัฒนาคุศลกรทาง การศึกษา เพื่อสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีของทางราชการ	4.47	0.49	มาก	4.22	0.51	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด
รวม	4.38	0.36	มาก	4.43	0.31	มาก	4.43	0.25	มาก	4.59	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 42 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรม
การบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.26)
รองลงมา คือ ความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.25) ความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.31)
ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อเสนอเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา												
1. สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม มีความเสมอภาค และทั่วถึงในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายกิจกรรม ระยะเวลาในการ ดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริมการติวโอเน็ต เพิ่มเติม แก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 6 ที่มีความสนใจ ในช่วงเวลา 07.30 ถึง 08.30 น. ของทุกวัน	4.22	0.51	มาก	4.30	0.52	มาก	4.05	0.75	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด
2. สถานศึกษาจัดส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดี แก่สถานศึกษา	4.47	0.49	มาก	4.22	0.51	มาก	4.13	0.49	มาก	4.55	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3. สถานศึกษาส่งเสริมระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง เช่น ระบบภาคีเครือข่ายทางการศึกษา ภาคีเครือข่าย ผู้ปกครอง ประสานสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน	4.22	0.51	มาก	4.38	0.51	มาก	4.22	0.79	มาก	4.47	0.49	มาก
4. สถานศึกษานำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ด้วยความชัดเจนทุกๆ เรื่อง โดย ดำเนินการตามบริบทของสถานศึกษา ควรสร้างแนวปฏิบัติ ที่มีความชัดเจนให้ครู ด้วยการกำหนดให้มีกรอบภาระงาน และคู่มือการปฏิบัติงานร่วม ครูทุกคน	4.30	0.52	มาก	4.63	0.39	มากที่สุด	4.72	0.29	มากที่สุด	4.47	0.49	มาก
5. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของ สถานศึกษา ให้ตรงกรอบภาระงาน และสามารถ ประเมินผลได้จริง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย	4.63	0.39	มากที่สุด	4.22	0.51	มาก	4.72	0.29	มากที่สุด	4.47	0.49	มาก

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ	ความเหมาะสม			ความสอดคล้อง			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6. สถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีการตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.55	0.45	มากที่สุด	4.63	0.39	มากที่สุด	4.13	0.78	มาก	4.63	0.39	มากที่สุด
รวม	4.40	0.19	มาก	4.40	0.17	มาก	4.33	0.32	มาก	4.52	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 43 พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.18) รองลงมา คือ ความสอดคล้อง ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.17) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.19) และความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.32) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร 2) สร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร และ 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน แต่ละตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดำเนินการดังนี้

1.1.1 สัมภาษณ์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

1.1.2 สอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 32 โรงเรียน จำนวน 96 คน

1.2 ศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ดำเนินการโดยสอบถามระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาและปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กับครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 460 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย

2.1 ยกร่างรูปแบบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ เพื่อยกร่างรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร

2.2 ตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้ดำเนินการดังนี้

2.1.1 สอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล กับครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร จำนวน 460 คน

2.1.2 ตรวจสอบรูปแบบฯ ด้วยดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ประกอบด้วย

3.1 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 นำข้อมูลตอนที่ 2 มาร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการ พัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

3.1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

3.2 ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร ได้ดำเนินการโดยสอบถามความคิดเห็น ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ต่อข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

สรุปผลการวิจัย

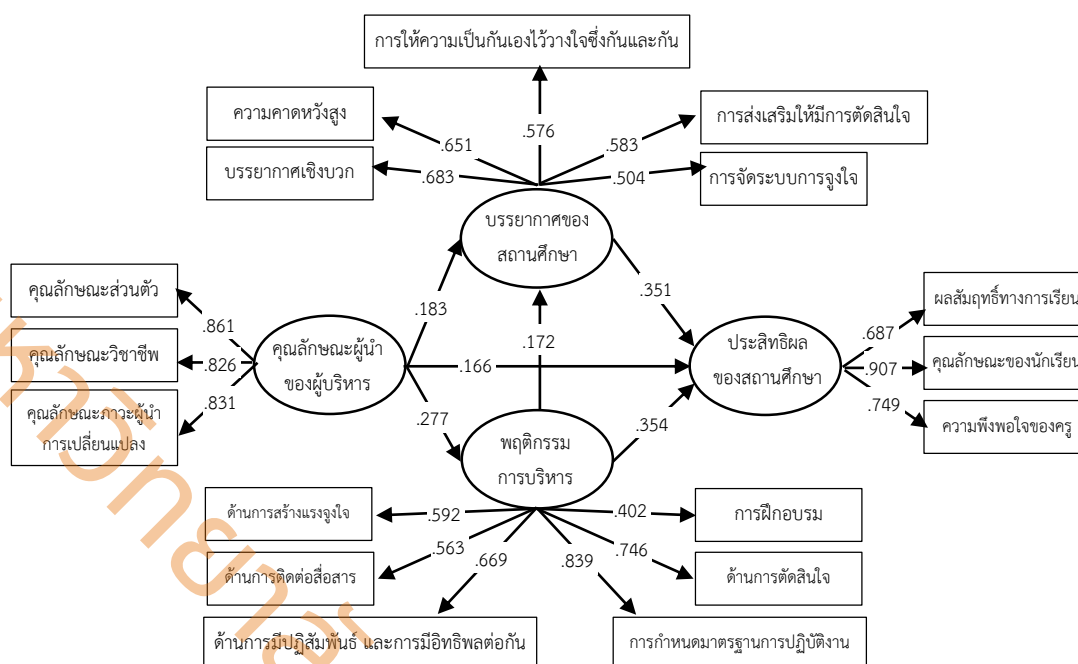
1. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1.1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศของสถานศึกษา พฤติกรรมการบริหาร

1.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการบริหาร รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และด้านที่น้อยที่สุดคือ บรรยากาศของสถานศึกษา

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.1 รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.166 และ 0.182 ตามลำดับ พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.364 และ 0.060 ตามลำดับ และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.351 ซึ่งนำเสนอได้ดังภาพที่ 36



ภาพที่ 36 แสดงรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

2.2 ผลตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ค่าไคสแควร์มีค่าเท่ากับ 229.989 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 109 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 2.110 แสดงว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับพอใช้ ค่า P-Value ของ ที่ได้เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลพัฒนาขึ้นมีความแตกต่างกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนี SRMR มีค่าเท่ากับ 0.043 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.050 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ค่าดัชนี TLI มีค่าเท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.957 ซึ่งมากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ที่ว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหาร

ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

3.1 ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏดังนี้

3.1.1 วัตถุประสงค์นโยบาย

เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และ ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

3.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.1.2.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ ความสามารถรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้ไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2.2 ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

1. สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
2. สถานศึกษาควรพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วแม่นยำ
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษานำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา
4. ควรมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการจะเป็นและความสนใจ

3.1.2.3 นโยบายด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาควรกำหนดคุณภาพของผู้เรียนที่ท้าทายความสำเร็จ และมุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา

2. สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติ ประเมิน และปรับปรุงงาน โดยมุ่งเน้นบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพื่อการสร้างสรรค์

3. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่าง ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบและวิธีการ

4. สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3.1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

3.1.3.1 ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ จำเป็น โดยมุ่งเน้นความสามารถรอบด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

3.1.3.2 ด้านพฤติกรรมการบริหาร

1. สถานศึกษาออกคำสั่งแต่งตั้งและประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตามโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 เน้นความพอใจ (ฉันทะ) ความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) การตั้งใจในการทำงาน (จิตติ) คิดทบทวน ใช้สติปัญญา คิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสีย เพื่อปรับแก้งานอย่างมีเหตุผล (วิมังสา)

2. สถานศึกษาส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยมุ่งใช้งานอย่างสร้างสรรค์

3. สถานศึกษาเร่งรัดนำผลการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบติดตาม เพื่อการปรับปรุง พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

4. สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบวิธีของทางราชการ

3.1.3.3 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

1. สถานศึกษาควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ โครงการ กิจกรรม มีความเสมอภาค และทั่วถึงในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายกิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริม

การติวโอเน็ต เพิ่มเติมแก่นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความสนใจ ในช่วงเวลา 07.30-08.30 น. ของทุกวัน

2. สถานศึกษาจัดส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง ของทุกภาคส่วน รับฟังความคิดเห็น เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่ดีแก่สถานศึกษา

3. สถานศึกษาส่งเสริมระบบเครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง เช่น ระบบภาคี เครือข่ายทางการศึกษา ภาคีเครือข่ายผู้ประกอบการ ประสานสัมพันธ์ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย ทั้งใน และนอกสถานศึกษา ให้มีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

4. สถานศึกษานำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษา ด้วยความชัดเจนทุกๆ เรื่อง โดยดำเนินการตามบริบทของสถานศึกษา ควรสร้างแนว ปฏิบัติที่มีความชัดเจนให้ครู ด้วยการกำหนดให้มีกรอบภาระงานและคู่มือการปฏิบัติงานร่วมครูทุกคน

5. สถานศึกษาจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้ตรง กรอบภาระงาน และสามารถประเมินผลได้จริง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

6. สถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีการตกลงร่วมกันของผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย

3.2 ผลการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3.2.1 วัตถุประสงค์นโยบาย ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด กำแพงเพชรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด ในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

3.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

3.2.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำ

ของผู้บริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือ ความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ตามลำดับ

3.2.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง ตามลำดับ

3.2.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือ ความสอดคล้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ตามลำดับ

3.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุดคือ รองลงมาคือ มีความสอดคล้อง และด้านความเป็นไปได้ น้อยที่สุด

3.2.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงคือ ความมีประโยชน์ตามลำดับ

3.2.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม

3.2.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นข้อค้นพบสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีการปฏิบัติมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารคือบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย ขับเคลื่อนกระบวนการ กำกับ ติดตาม การทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมเช่นไร ย่อมส่งผลถึง หน่วยงานนั้นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 437) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกภายในองค์กร กล่าวคือ เป็นกระบวนการทำงานของบุคคลที่ทำร่วมกับผู้อื่นหรือโดยผู้อื่น เพื่อให้ผลการทำงานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้นประกอบไปด้วยหลายส่วน ซึ่งพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติสูงสุดที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ การสร้างแรงจูงใจ รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ส่วนประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจ โดยการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารนั้นไม่สามารถทำงานทั้งหมดได้ด้วยตนเอง จึงมีความจำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และต้องสามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน จึงจะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจว่าเป็นความพยายามภายในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือชักจูงให้สมาชิกขององค์กรเกิดความพอใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ฉะนั้นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียน อยู่เสมอเพราะผู้บริหารต้องทำงานให้สำเร็จโดยบุคคลอื่น ผู้บริหารที่มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างดี จะสามารถอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมในโรงเรียนได้ สามารถพยากรณ์ผลของกิจกรรมทางการบริหารได้ และรู้ทิศทางในการปฏิบัติไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ส่วนประเด็นรองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคปัจจุบันที่ข้อมูลข่าวสาร สามารถส่งต่อได้อย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหาร ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน และบุคคล

อื่นๆ ที่อยู่นอกโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ ผ่องใส ศรีวังพล (2547, หน้า 97) ที่ได้ทำการวิจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ พฤติกรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ส่วนบรรยากาศของสถานศึกษา แม้จะมีการปฏิบัติในอันดับต่ำสุด แต่ก็มีผลก่มีผลการปฏิบัติในระดับมาก เช่นเดียวกัน ซึ่งบรรยากาศของสถานศึกษา นั้นย่อมส่งผลทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งสิ้น ถ้าสถานศึกษาใด มีการตั้งความคาดหวังสูง จัดบรรยากาศเชิงบวก ให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม หรือแม้กระทั่งจัดให้มีการจูงใจที่ดี ย่อมส่งผลไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาแน่นอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968, pp. 45-46) ที่พบว่า บรรยากาศแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จจะเน้นที่เป้าหมายของงานร่วมกันทำให้เกิดมีความพึงพอใจ กลุ่มมีทัศนคติที่ดี และมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรสูงตามไปด้วย ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหาย การมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ

2. ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.166 และ 0.182 พฤติกรรมการบริหาร มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.364 และ 0.060 และบรรยากาศของสถานศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.351 และผลตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในหลายสถิติทดสอบ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก องค์ประกอบของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ได้ผ่านตรวจสอบและทดสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ พฤติกรรมการบริหาร ซึ่งส่งผล

ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศของสถานศึกษาไปยังประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร 3) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร 4) บรรยากาศของโรงเรียน และ 5) สถานการณ์โรงเรียน และยังพบว่า พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพระหฤศที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่นเดียวกันกับ ไสภิน ม่วงทอง (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนไปยังประสิทธิผลของสถานศึกษา ในขณะที่ วาโร เฟิงส์วส์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่นเดียวกับ รุ่งชีวา สุขศรี (2556) ที่ได้การพัฒนาแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากผลการค้นพบข้างต้น แสดงว่า พฤติกรรมการบริหาร มีผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยข้อที่ 1 ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารคือบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย ขับเคลื่อนกระบวนการ กำกับ ติดตาม การทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมเช่นไร ย่อมส่งผลถึง บรรยากาศของหน่วยงานนั้นๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร

3. ผลการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2550, หน้า 25) กล่าวถึงองค์ประกอบ

ที่สำคัญของนโยบายมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของนโยบาย แนวทางของนโยบาย หรือ เครื่องมือของนโยบาย และ กลไกของนโยบาย และชรินทร์ จิตตสุโก (2560) ที่ได้ศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของข้อเสนอเชิงนโยบาย มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ แนวทางนโยบาย และ การนำนโยบายไปปฏิบัติ

3.2 ผลการประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการใช้รูปแบบ ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

3.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลง คือ ความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้

ความเป็นประโยชน์ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ ความสามารถรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และสามารถ นำความรู้นั้นไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ถ้าหากผู้บริหารวางแผนทาง ในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะในการทำงานแล้ว ย่อมเป็นผลดีต่อ การพัฒนาองค์กร และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 14-17) กล่าวถึงผู้บริหารไว้ว่า ในการบริหารกิจการงานใดให้ประสบความสำเร็จและ บรรลุตามเป้าหมาย อาจจำเป็นต้องมีผู้บริหาร ผู้นำหรือหัวหน้าซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร ตันติยศ (2550) ที่กล่าวสรุปว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารองค์กรที่จะช่วยขับเคลื่อนให้ องค์กรไปในทิศทางได้ตามเป้าหมายต้องการ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรมากที่สุด ผู้นำต้องมีทักษะ ภาวะผู้นำ และจากงานวิจัยของ ยังส์และคิง (Youngs & King, 2002, pp. 643-670) เรื่อง ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพ สามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้จริง ขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 75) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษาที่มีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัด การศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าว ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน คือ เป็นผู้นำตามธรรมชาติ มีความถนัด (Attitude) ในการเป็นผู้นำ มีลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงานและเข้าใจธรรมชาติ ของมนุษย์ 2) การศึกษามีวุฒิปัญญาตรียทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ในด้านการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบ กฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ การปกครอง 3) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีน้ำเสียงการพูดน่าฟังเข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง (Emotion

Quotient : EQ) มีความแข็งแกร่งอดทน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกาย สอดคล้องกับกาลเทศะ 4) คุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบ คุณธรรมเป็นที่ตั้ง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทนอดกลั้น รับทั้งผิด และ ชอบเสียสละเป็นคนดีของสังคม 5) ความสามารถและชำนาญในด้านการบริหาร และจัดการศึกษา ตามหลักวิชา และการปฏิบัติงานองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคล มีส่วนร่วม ส่งเสริม การทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิค เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 6) ความรู้สึกและรู้รอบในด้านการบริหารจัดการการจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมายบริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยา การบริหาร และ 7) การมีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพบริหารการศึกษาเพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อจัด การศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้อง ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร พบว่า มากที่สุด คือข้อ 1 สถานศึกษาควรเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่า ของการร่วมมือกัน ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งนี้ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทาง ในการสร้างให้องค์กรมีความร่วมมือ สมัครงานสามัคคีได้ ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงาน และจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, หน้า 260-262) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า อิทธิพลของการปฏิสัมพันธ์มี ความสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะต้องสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่เป็นหลัก เป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ทั้งทางด้านการทำงาน และการให้ขวัญ กำลังใจ ประพฤติตนให้เป็นที่เคารพนับถือและรักใคร่ของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน การทำงาน โดยมีหลักดังนี้ 1) สร้างแบบอย่างการเป็นผู้นำที่ดี 2) มีความจริงใจ 3) ควบคุมอารมณ์ได้ 4) สร้างขวัญและกำลังใจ 5) ให้การยกย่องชมเชย 6) ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ก้าวหน้าในอาชีพ 7) ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา 8) ให้หลักประกันความมั่นคงในอาชีพ 9) เปิดโอกาส ให้มีส่วนร่วมในการทำงาน 10) ให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ตามโอกาส อันควร

3.2.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมา คือ ความสอดคล้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ตามลำดับ

ด้านความเหมาะสม ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านบรรยากาศของสถานศึกษา พบว่า มากที่สุดคือ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจระหว่าง ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา บุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการดำเนินงานของสถานศึกษาในการประชาสัมพันธ์ที่มีความหลากหลายทั้งรูปแบบและวิธีการ ทั้งนี้ถ้าหากผู้บริหารกำหนดแนวทางในการสร้างบรรยากาศความเข้าใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นผลดีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับ อุชิ (Ouchi, 1981, pp. 43-45) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า ไม่มีสถาบันใดที่ดำรงอยู่ได้โดยปราศจากความเชื่อถือ ความไว้วางใจและความเป็นกันเอง ความเชื่อถือในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจซึ่งกันและกัน หากบุคลากรไม่เข้าใจว่าบุคคลอื่นกำลังทำอะไร ไม่เข้าใจภาษา ไม่เข้าใจเทคโนโลยี และไม่เข้าใจปัญหาแล้ว ย่อมไม่สามารถที่จะเกิดความไว้วางใจกันได้ ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกันก็มั่นใจว่าสถานศึกษาจะสามารถพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งที่แสดงถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 41-42) เช่น บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่นั่นสายการบังคับบัญชา

3.2.4 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความเหมาะสม ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมาก รองลงมาคือความมีประโยชน์ตามลำดับ

ด้านความเหมาะสม ของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการ จำเป็น โดยมุ่งเน้นความสามารถรอบด้าน เช่น ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาชีพ และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาบุคลิกภาพให้น่าเชื่อถือ พัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านวิชาชีพ และ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับ วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารควรประกอบด้วย มีความสามารถในทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาดมีไหวพริบมีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบ

ยอด มีความสามารถการวินิจฉัย ในขณะที่งานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ภารดี อนันต์นาวิ (2548) และการศึกษาของ ดร.ณิ โกเมนเอก (2553) ที่พบว่า แบบของผู้ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรและโรงเรียน คือ แบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) รวมทั้ง ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 446) ก็ได้ กล่าวไว้เช่นกันว่า ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำเชิงรุก สร้างความตระหนักให้กับผู้ตามในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและ เกิดผลลัพธ์สูงขึ้น ด้วยการค้นพบดังกล่าว และแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา

3.2.5 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านพฤติกรรมการบริหาร
ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเป็นไปได้
ความสอดคล้อง ด้านความเหมาะสม

ความเป็นประโยชน์ ของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ด้านพฤติกรรมการบริหาร พบว่า
ข้อที่มากที่สุดคือ สถานศึกษา ส่งเสริมการใช้นาเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว แม่นยำ โดยมุ่ง
ใช้งานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้หากผู้บริหารสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานย่อมส่งผลดี
หลายด้าน ทั้งการวางระบบข้อมูลสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล
และมีส่วนช่วยให้การตัดสินใจมีความรวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
สอดคล้องกับฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, p. 121) ที่กล่าวว่าการติดต่อสื่อสารเป็นทักษะ
ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารและองค์กรที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน
ด้านต่างๆ และการติดต่อประสานงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร
ไปยังบุคคลหลายระดับ ทั้งในและนอกองค์กร บุคคลในองค์กรทุกคนจึงจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับ
กระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญ
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคล
องค์กร โครงสร้างและกระบวนการ

3.2.6 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา
ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสอดคล้อง
ด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ ของข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ด้านบรรยากาศของ
สถานศึกษา พบว่า ข้อที่มากที่สุดคือ สถานศึกษาจัดระบบสวัสดิการด้านต่างๆ ที่มีการตกลงร่วมกัน
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้บรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา มักจะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจกันของ

บุคลากร ดังนั้นผู้บริหารจึงควร เน้นการสร้างความร่วมมือจากการมีส่วนร่วมของทุกส่วน และรวมถึงการสร้างระบบมาตรฐานการทำงานให้สอดคล้องกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่บุคลากรในสถานศึกษาพึงได้รับ เพราะถ้าหากบุคคลกรภายในสถานศึกษา มีความพึงพอใจในเรื่องดังกล่าวแล้วย่อมส่งผลต่อต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจร่วมกันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นหลักการที่จะทำให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล ดังนั้น บรรยากาศที่บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การประเมินผลงาน และการปรับปรุงงาน ย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เวลาและความสำคัญในการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเต็มที่ และต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีโอกาสนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้แก่ การประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ และการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน และร่วมตัดสินใจในองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทราบถึงวิธีการที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา ควรใช้ตัวแปรของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาดังนี้

1. กำหนดนโยบายตามตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยความร่วมมือกับระดับสถานศึกษา
2. กำหนดนโยบายการพัฒนาตามตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระบบปฏิบัติการดำเนินการได้ครบถ้วน ถูกต้อง
3. กำหนดนโยบายการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้งานวิจัยเป็นฐานในการสรุปและรายงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

สำหรับสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ควรพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ควรนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาของรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการจัดทำคู่มือในการนำเอารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ปฏิบัติได้โดยสะดวก
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการนำไปทดลองใช้จริงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ
4. ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยการนำไปทดลองใช้จริงในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือ และอื่นๆ
5. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่มีขนาดแตกต่างกัน เช่น ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

บรรณานุกรม

- ก้องภพ ยี่ห่วย. (2550). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา เขตตรวจราชการที่ 6. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กานดา สุขุม. (2556) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน สมศ. ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. คุุณานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- การพัฒนาระบบราชการ, สำนักงานคณะกรรมการ. (2560). คู่มือการประเมินนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี. [Online]. Available: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cZfXN-iSN2QJ:reg3.diw.go.th/policy/wp-content/uploads/2014/09/3.doc+&cd=3&hl=th&ct=clnk&gl=th>. [2560, ธันวาคม 28].
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานคณะกรรมการ. (2549). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร, สำนักงาน. (2559). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.
- จันทนา แสนสุข. (2557, มกราคม-เมษายน). ปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของความสามารถภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย, 19(1), 34-46.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- จิตตรี เกษสุวรรณ. (2553). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัทสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด: กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุมพล หนีพานิช. (2549). การวิเคราะห์นโยบาย: ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ชรินทร์ จิตตสุโก. (2560). ข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสู่ความเป็นเลิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชวนพิศ สิทธิธาดา. (2552). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวรัตน์ เชิดชัย. (2547). ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวการปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 9-10 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัยพร พันธุ์น้อย. (2547). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษตามความคิดเห็นของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ชูลีกร แก้วระยับ. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแนะแนว
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดรุณี โกเมนเอก. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีสเทย.
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). การปฏิรูปการศึกษา: โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ School-Base
Management: SBM. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2535). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทย
วัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การตลาดโลกาภิวัตน์ ยุคฟองสบู่แตก. กรุงเทพฯ: เนชั่น.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญรัตน์ เกิดสุวรรณ. (2555). ความฉลาดทางอารมณ์หรือ E.Q.. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนา
ระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อนำ Competency มาใช้ในองค์กร. กรุงเทพฯ:
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**.

กรุงเทพฯ: แอล. ที.เพรส.

_____. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**.

(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550) **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2548). **แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ขอนแก่น, 1(2), 9-18.

นริศ สวัสดิ์. (2550). **การวิเคราะห์พระหัตถ์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**.

ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวรรตน์ สอนดี. (2550). **พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการแนะแนว**

อาชีพและการจัดงานสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บ้งอร อินทราณี. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ**

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏนครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยทางการวัดผลและประเมินผล**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญเหลือ ทาไธสง. (2557). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ**

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประถมศึกษา

ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

บุศรินทร์ สุจริตจันทร์. (2553). **รูปแบบองค์การที่มีศักยภาพการทำงานสูงของวิทยาลัยพยาบาล**.

วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร.

ประคอง รัศมีแก้ว. (2551). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ**. ดุษฎีนิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2544). **การบริหารโครงการ**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

_____. (2547). **นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี**. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริชาติ ไนต์สุภา. (2555). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

เปรมปรีดิ์ หมูวิเศษ. (2551). **การศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

ผ่องใส ศรีวังพล. (2547). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์ประกอบของทีมงาน
มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
บริการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พนิดา จิระสถิตถาวร. (2550). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประภัสสรวิทยา อำเภอ
เมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระมหาสมพร สุริโย. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับ
ที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 7-9

- พัฒนา สีสาน. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พลสุข หิงคานนท์. (2540). การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ เลียบวัน. (2547). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2548). การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- _____. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เนท.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และราชการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา.

เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง**. [Online].

Available: http://www.siamhrm.com/report/management_report.php? =187.

[2561, มกราคม 24].

รัตน์ะ บัวสนธิ์. (2543). **การวิจัยและพัฒนา**. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รัตนา เนื่องแก้ว. (2548). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ**

คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์

พับลิเคชั่น.

รุ่งชีวา สุขศรี. (2556). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ**

โรงเรียนร่วมระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ

เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). **ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการ**

ตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). **การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษา**

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจา รอดเข็ม. (2547). **การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัด**

กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เรชา ชูสุวรรณ. (2550). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อ**

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ลัดดา ผลวัฒน์. (2547). การพัฒนาระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2544). **ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 เลขาธิการสภาการศึกษา.

_____. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผล
 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร
 ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิจิตร ศรีสอ้าน และทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2551). **แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบาย
 ในประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษา หน่วยที่ 1**. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสูงความเป็นผู้บริหารที่มี
 ประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2550). **การบริหารการศึกษา: นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการบรรลุผล**. กรุงเทพฯ:
 ทิพย์วิสุทธิ.

_____. (2555). **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสูงความเป็นผู้บริหารที่มี
 ประสิทธิภาพ**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

ศักดิ์ดา สถาพรวงษา. (2549). **การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549, มกราคม-มิถุนายน). การวิเคราะห์งานวิจัยทางการบริหารการศึกษา.
วารสารบริหารการศึกษา, 2(1), 90-100.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). **ทฤษฎีการประเมิน**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

_____. (2554). **การวิเคราะห์พระดบ**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

_____. (2555). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศิริพงษ์ บุญมีลาภ. (2552). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ศิริพร ตันติยมาศ. (2550). **รูปแบบการบริหารเครือข่ายโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล สังกัดกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2554). **ก้าวสู่อาเซียน Towards AEC**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2555). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม พ.ศ. 2554-2558**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการบริหารคน**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- สถาพร ปิ่นเจริญ. (2547, มกราคม-มิถุนายน). การบริหาร: การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. **วารสาร มจร. วิชาการ**, 7(14), 45 -50.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพของงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- สมบัติ ทิฆัมพรทรัพย์. (2548, มกราคม-มิถุนายน). คุณธรรม-จริยธรรมสำหรับนักบริหาร. **วารสารร่มไทรทอง**, 15(1), 19-28.
- สมภพ แซ่โก. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล จันทบุรี จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมาน อัสวภูมิ. (2549). **การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2555). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สัณห์พิชชา ชวนสำราญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สามารถ สุโรคา. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำราญ มีแจ้ง. (2544). **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: นิชนเอดเวอร์ไทท์กรุ๊ป.

สิรินารถ แวสง่า. (2557) **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุภาพจิต, กรม. (2547). **การพัฒนาแบบประเมิน ความฉลาดทางอารมณ์ เด็กอายุ 3-5 ปี และ 6-11 ปี**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). **หลักการและทฤษฎีบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

_____. (2553). **ปรัชญาการศึกษาสำหรับผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุกมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญญานวัฒน์. (2554). **สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL**. กรุงเทพฯ: มีสชั่นมีเดีย.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สุรัชชัย ช่วยเกิด. (2547). **คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคนอื่นๆ. (2545). **รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภิณ ม่วงทอง. (2553) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออก**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555) **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรณณ ตั้งจิตพิทักษ์. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัญญา พานิช. (2550). **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Abramson, M. A. (1996, September). In search of the new leadership. **Leadership**, 28(9), 1-4.
- Alig-Mielcarek, M. J. (2003). **A Model of School Success: Instructional Leadership, Academic Press, and Student Achievement**. Dissertation Presented in Partial. Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of the Ohio State University.
- Bass, B. M. & Avolio, B. I. (1991). **Transformational leadership Development**. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Bentler, P. M. & Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness-of-Fit in the Analysis of Covariance Structures. **Psychological Bulletin**, 88, 588-600.
- Bollen, K. A. (1989). **Structural Equations with Latent Variables**. New York: Wiley & Son.

- Caldwell, B. J. & Sprinks, J. M. (1990). **The Self-managing School**. London: Taylor and Francis.
- Cameron, K. S. (1978, December). Measuring Organizational Effectiveness in the Institutions of Higher Educational. **Administrative Science Quarterly**, 23(4), 604-632.
- Christensen, J. G. (1995). **The Role of the principle in Transforming Accelerated Schools: A Study using the Critical Incident Technique to Identify Behaviors of Principals**. California: Stanford University.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). **Job Satisfaction: How People Feel about their Jobs and how it Affects Their Performance**. New York: Maxwell Macmillan International.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1989). **Human Behavior at Work Organizational Behavior**. (8 th ed.). New York: McGraw-Hill Book.
- Diamantopoulos, A. & Siguaw, J. A., (2000). **Abstracts International**. London: SAGE Publications.
- Duttweiler, Patricia Cloud. (1990). A Broader Definition of Effective Schools: Implications from Research and Practice, Sergiovanni, T. J. & Moore, J. H. Eds., **Target 2000: A Compact for Excellence in Texas, Schools**. Austin, TX: Texas Association for Supervision and curriculum Development
- Edmonds, R. R. (1979, January-June). Effective Schools for the Urban Poor. **Educational Leadership**, 37(1), 15-27.
- Fan, X. & Sivo, S. (2005, January-June). Sensitivity of fit indexes to misspecified structural or measurement model components: Rationale of two-index strategy revisited. **Structural Equation Modeling**, 12(3), 343-367.
- Gibson, J. L., et al. (1997). **Organizations, Behavior Structure Processes, International Edition**. America: Irwin/McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1973). **Organization: Struction, Process, Behavior**. Texas: Business Publication, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1991). **Organization: Behavior, Structure, Process**. Dallas, Texas: Business Publishe.

- Goffin, R. D. (2007, May). Assessing the adequacy of structural equation model: Golden rules and editorial policy. **Personality and Individual Differences**, **42**, 831-839.
- Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence: Why it can Matter More than IQ**. New York: Bantam.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill Book.
- Gretchen, B. R., Corbett, H. D., Firestone, W. A. (1988). **Change and Effectiveness in Schools: A Cultural Perspective**. New York: United States of America
- Hackman, J. R. (1987). The design of work team, **Handbook of Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Halpin, A. W. (1966). **Theory and Research in Administrators**. New York: Macmillan.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago: University of Chicago.
- Hanson, E. M. (2003). **Educational administration and organizational behavior**. (5 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hauser, D. L. (1980). **Comparison of Different Model for Organizational Analysis**. New York: John Wiley and Son.
- Herman, J. J., & Herman, J. L. (1993). **School-based Management: Current Thinking and Practice**. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas.
- Hodgetts, R. M. (1984). **Management: Theory, Process and Practice**. (5 th ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration Theory-research Practice**. (8 th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999, July-December). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. **Structural Equation Modeling**, **6**(1), 1-55.
- Jatuporn, S. (2005). **The Climate Of Secondary Schools in Northeast Thailand: the Relationships Among School Climate, Student Achievement, Morality, and Happiness**. Thesis Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University.

- Jöreskog, K. G. & Sörbom, D., (1993). **LISREL 8: User's Reference Guide**. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Kaplan, D. (2000). **Structural Equation Modeling**. California: Sage Publications.
- Keeves, J. P. (1988). **Educational Research, Methodology and Measurement: An International Handbook**. New York: Pergamon.
- Kelloway, E. K. (1998). **Using LISREL for Structural Equation Modeling; A Researcher's Guide**. CA: Sage Publications.
- Kelloway, E.K. (2015). **Using Mplus for Structural Equation Modeling; A Researcher's Guide**. CA: Sage Publications.
- Koontz, H. O'Donnell, C & Weihrich, H. (1982). **Essentials of Management**. (3 rd ed.). New Delhi: TATA McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. (1987). **Satisfaction and Behavior in Perspectives on Behavior in Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Levine, D. U. & Lezotte, L. W. (1990). **Unusually Effective Schools: A Review and Analysis of Research and Practice**. , Madison: The National Center for Effective Schools Research & Development.
- Likert, R. (1967). **The human organization**. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Boston: Harvard University.
- Lock, E. A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. Chicago: Rand McNally.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A C. (2000). **Educational Administration: Concepts and Practice**. (3 rd ed.). Australia: Wadsworth.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2004). **Educational administration concepts and practices**. (4 th ed). New York: Thomson Learning.
- Magnuson, W. C. (1991). **The Characteristic of Successful School Business Managers**. Los Angeles: University of Southern California.
- Marcoulides, G. A., Heck, R. H., & Papanastasiou, C. (2005, July). Student Pperceptions of School Culture and Achievement: Testing the Invariance of a Model. **International Journal of Educational Management**, 19(2), 140-152.

McLaughlin, C. G. (1995, April-June). The Role of Organizational Communication Effectiveness in the Development of Service Quality Satisfaction.

Dissertation Abstracts International, 55(9), 2910.

McMillan, J. H. & Schumacher, S. (2001). **Research in education: a conceptual introduction**. New York: Longman.

Mortimore, P. (1988). **School Matters**. New York: The junior Years.

Muthen, L. K. & Muthen, B. O. (2003). **Mplus Statistical Analysis with Latent Variables User's Guide**. CA: Muthen & Muthen.

Nadler, L. (1982). **Designing Training Programs: The Critical Events Model**. Reading Massachusetts: Addison Wesley.

Newell, P. C. (1978, July-September). Genetics of the Cellular Slime Molds. **Annual Review of Genetics**, 12, 19.

Ogomaka, U. J. (1986, May). The Factors which Motivate California Credentialed Teacher to Teach in Los Angeles high Schools. **Dissertation Abstracts International**, 46(12), 92-95.

Ornstein, A. C. & Levine, D. U. (2000). **Foundations of education**. (7 th ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Ouchi, W. (1981). **Theory Z Reading**. M.A.: Addison-Wesley.

Owens, R. G. (2007). **Organizational Behavior in Education: Instructional leadership and School Reform**. (7 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983, January-March). Effective Schools: A Review. **Elementary School Journal**, 83, 427-452.

Razik, T. A. & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental Concepts of Educational Leadership**. (2 nd ed.). New Jersey: Merrill Prentice-Hall.

Robbins, P. S. (2001). **Organizational behavior: Concepts, controversies and applications**. (10 th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Robbins, T. R. (1994). **Evaluating Efficiency and Performance within the Multistory, Multi-Market Retail Organization: An Integration of Data Development Analysis and the Balanced Scorecard**. U.S.A.: The University of Texas.

Ruhl, M. L. (1985, October). The Development of A Server of School Effectiveness.

Dissertation Abstracts International, 46(11), 3216-A.

Rutter. M. (1979). **Fifteen thousand hours, secondary schools and their effects on children**. London: Guildford and King's Lynn.

Sammons, P., Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: A review of school effectiveness research**. London: Office for Standards in Education.

Scheerens, J. & Bosker, R. J. (1997). **The Foundations of Educational Effectiveness**. Oxford, UK: Pergamon.

Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's Guide to Structural Equation Modeling**. (3 rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Sergiovanni, T. J. (1991). **The principal ship: A Reflective practice perspective**. (2 nd ed.). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Sergiovanni, T. J. (2001). **The Principal Ship: A Reflective Practice Perspective**. (4 th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Sergiovanni, T. J. Burlingame, M., & Coombs, F. S. (1992). **Educational governance and administration**. (3 rd ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Sergiovanni, T. J., et al. (1999). **Educational Governance and Administration**. (4 th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Sergiovanni, T. J., et al. (2001). **Educational Governance and Administration**. (4 th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Seyfarth, J. T. (1999). **The Principal: New Leadership for New Challenger**. New Jersey: Prentice-Hall.

Shamer, S., et al. (2005, April-June). A Simulation Study to Investigate the use of Cutoff Values for Assessing Model fit in Covariance Structure Models.

Journal of Business Research, 58, 935-943.

Shannon & Bylsma. (2003). **The New Science of Management Decision**. New York: The Free.

Smith, A. W. (1992). **Management System: Analysis and Application**. Tokyo: CBS College.

- Smith, D. T. & Tomlinson, S. (1989). **The School Effect: A Study of Multi-Racial Comprehensive**. London: Policy Studies Institute.
- Smith, R. H., et al. (1980). **Management: Making Organizations Perform**. New York: Macmillan.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.
- Steiger, J. H. (2007, April-June). Understanding the limitation of Global fit Assessment in Structural Equation Modeling. **Personality and Individual Differences**, **42**, 893-898.
- Steiger, J. H., (1990). Structural Model Evaluation and modification: An Interval Estimation Approach. **Multivariate Behavioral Research**, **25**(68), 173-180.
- Steiner, E. (1988). **Methodology of Theory Construction**. Sydney: Ecology Research Associates.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: The free.
- Terry, G. R. (1977). **Principles of Management**. Illinois: Irwin.
- Ubben, G. C., et al. (2011). **The Principal: Creative leadership for Excellence in Schools**. (7 th ed.). Boston: Pearson.
- Willer, D. (1986). **Scientific Sociology: Theory and Method**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Woods, D. & Orlik, S. (1994). **School Review and Inspection**. London: Guildford and King's Lynn.
- Youngs, P. & King, M. B. (2002, April-June). Principal for Professional Development to Build School Capacity. **Educational Administration Quarterly**, **38**(5), 643-670.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้าพเจ้า นางวรารณ จารุเมธีชน ตำแหน่งครู โรงเรียนคลองลานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้ คือ

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ

ในการทำวิทยานิพนธ์ขั้นตอนการ มีศึกษาปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มุ่งสอบถามความคิดเห็นของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถาม และมอบหมายให้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู จำนวน 1 คนตอบแบบสอบถาม แล้วใคร่ขอความกรุณารวบรวมให้ครบทุกฉบับ แล้วส่งคืนตามที่อยู่ระบุในซอง (ติดแสตมป์) ที่แนบมาพร้อมนี้ ภายในวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางวรารณ จารุเมธีชน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทร 094 635 5987 e-mail : waraporn5987@gmail.com

แบบสอบถาม

เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

.....

ประกอบการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ผู้วิจัย วราภรณ์ จารุเมธีชน
นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานูสาสน์ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ กรรมการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และเขียน
ข้อความแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
☐ ครู

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

1. ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ควรมี
องค์ประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ควรมียอดประกอบอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถาม
เรื่อง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาและปัจจัยทางการบริหาร
ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เรียน ท่านผู้อำนวยการโรงเรียน

ข้าพเจ้า นางวราภรณ์ จารุเมธีชน ตำแหน่งครู โรงเรียนคลองลานวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ปัจจุบันเป็นนักศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร” โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ดังนี้ คือ 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ และ 2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ มีแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 คือ ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา ชุดที่ 2 คือ แบบสอบถามระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของ สถานศึกษา และปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้าพเจ้าใคร่ขอความกรุณา จากท่านโปรดมอบหมายให้ “ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการของสถานศึกษา” เป็นผู้ตอบ ชุดที่ 1 และ มอบหมายให้ “ครูผู้สอน” เป็นผู้ตอบแบบสอบถามชุดที่ 2 (ตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมา) แล้ว ใคร่ขอความกรุณารวบรวมให้ครบทุกฉบับ แล้วส่งคืนตามที่อยู่ที่อยู่ระบุในซอง (ติดแสตมป์) ที่แนบมา พร้อมนี้ ภายในวันที่ 30 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริง เพราะข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริงจะช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ และการสรุปผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวม ไม่ได้แยก วิเคราะห์เป็นรายสถานศึกษา ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบต่อสถานภาพของสถานศึกษาและผู้ตอบ แบบสอบถามแต่ประการใด ขอให้ตอบอย่างอิสระ โดยไม่ต้องลงชื่อสถานศึกษาและชื่อของผู้ตอบ แบบสอบถามในแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางวราภรณ์ จารุเมธีชน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทร 094 635 5987 e-mail : waraporn5987@gmail.com

ชุดที่ 1
ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านมอบหมายให้ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นผู้ตอบ
แล้วรวบรวมส่งคืนพร้อมกับแบบสอบถามชุดที่ 2

1. ข้อมูลเบื้องต้นของสถานศึกษา

โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ เกี่ยวกับขนาดของสถานศึกษา และระดับชั้นที่เปิดสอน
ในปีการศึกษา 2560

ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา)
☐ โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

2. ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามระดับชั้นที่สถานศึกษาเปิดสอน
โดยใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2560 ลงในตารางที่
กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)

วิชา	ชั้น / คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net)	
	ม.3	ม.6
ภาษาไทย		
คณิตศาสตร์		
วิทยาศาสตร์		
ภาษาอังกฤษ		
สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		

ชุดที่ 2

แบบสอบถามระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
และปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน จำนวน 6 หน้า ขอความกรุณาท่านมอบหมายให้ “ครูผู้สอน” เป็นผู้ตอบ ตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมา โดยใคร่ขอความกรุณาให้มีลักษณะกระจายตาม วิทยฐานะ หรือหน้าที่ทางการบริหาร แล้วขอความกรุณารวบรวมให้ครบ รวมทั้งแบบสอบถาม ชุดที่ 1 แล้วส่งคืนตามที่อยู่ในซองจดหมายที่ติดแสตมป์ที่แนบมาพร้อมนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความ เกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการสอนของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. ขนาดของสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา)☐ ขนาดกลาง (นักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน)☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1500 คน ขึ้นไป)

3. วิทยฐานะ/สถานภาพ

☐ พนักงานราชการ☐ ครูผู้ช่วย☐ ครู อันดับ คศ.1☐ ครู อันดับ คศ.2☐ ครู อันดับ คศ.3

ตอนที่ 2 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในแต่ละข้อว่านักเรียน / ครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีคุณลักษณะ / ความพึงพอใจ / พฤติกรรม อยู่ในระดับใดโดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีคุณลักษณะเหล่านี้มากนักน้อยเพียงใด คุณลักษณะของนักเรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					
2	มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
3	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์					
4	ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนา ตนเอง อย่างต่อเนื่อง					
5	มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา					
6	มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนรวม					
7	ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และ ดำรงไว้ ซึ่งความเป็นไทย					
8	มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
9	ท่านมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้มากนักน้อยเพียงใด ความพึงพอใจของครู สภาพแวดล้อมการทำงาน					
10	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
11	ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา					
12	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ					
13	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู					

ตอนที่ 3 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในแต่ละข้อว่า

สถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ / คุณลักษณะ หรือบรรยากาศอยู่ในระดับใด

โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

3.1 คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้ มาก น้อยเพียงใด <u>คุณลักษณะส่วนตัว</u> <u>ด้านบุคลิกภาพ</u> ความเชื่อมั่นในตนเอง					
2	ความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3	ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ					
4	<u>ด้านสติปัญญา</u> เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา					
5	มีไหวพริบบริบูรณ์					
6	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
7	มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย					
8	<u>ด้านสังคม</u> เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้					
9	เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่น					
10	มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
11	เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี					
12	เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม					
13	ปรับตัวเข้ากับสังคมได้					

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
14	มีการให้บริการแก่สังคม					
15	<u>ด้านคุณธรรม</u>					
	มีความยุติธรรม					
16	เมตตา					
17	ซื่อสัตย์สุจริต					
18	รับผิดชอบ					
19	เสียสละ					
20	<u>ด้านเขว้าอารมณ์</u>					
	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น					
21	ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง					
22	<u>คุณลักษณะด้านวิชาชีพ</u>					
	<u>ด้านวิชาการ</u>					
23	มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา					
	<u>ด้านความสามารถในการบริหาร</u>					
24	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ					
	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงบประมาณ					
25	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านงานบุคคล					
	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านบริหารงาน					
26	ทั่วไป					
	<u>คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง</u>					
27	<u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u>					
	ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย					
28	ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน					

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
29	<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u> สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน					
30	สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
31	<u>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</u> สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์					
32	มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน					
33	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น					
34	มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ					
35	สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา					

3.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ข้อ	ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้ มาก น้อยเพียงใด					
1	การสร้างแรงจูงใจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม					
2	สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน					
3	การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ					
4	สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน					
5	การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน					
6	การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน					
7	การตัดสินใจ มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา					
8	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน					
9	การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจ					
10	การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน					

3.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อ	ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
	สถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด					
1	มีความคาดหวังสูง					
2	มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำนาย					
3	มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา					
4	ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ					
5	บรรยากาศเชิงบวก					
6	เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ					
7	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน					
8	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ					
9	ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ					
10	การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
11	บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและ					
12	ผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ					
13	สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
14	เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา					
15	การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม					
16	ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ					
17	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน					
18	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน					
19	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน					
20	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน					
21	การจัดระบบการจูงใจ					
22	จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู					
23	ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น					
24	กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อ	ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	ระดับการรับรู้				
		มากที่สุด น้อยที่สุด				
		5	4	3	2	1
19	เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
20	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางวราภรณ์ จารุเมธีชน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทร 094 635 5987 e-mail : waraporn5987@gmail.com

แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ร่างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชรการศึกษามัธยมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรการศึกษามัธยมศึกษา

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
วัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อเป็นข้อคิดเห็นเชิงแนะนำข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้	วัตถุประสงค์นโยบาย	วัตถุประสงค์นโยบาย
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. ส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาว์ปัญญา มีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย ด้านสังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการแก่สังคม ด้านคุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
ด้านเชาวน์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของตนเอง 2. พัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และ ด้านบริหารงานทั่วไป 3. ส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถรับรู้ มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา		

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดี สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการร่วมกันของโรงเรียน 2. พัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน 3. สร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน 4. ส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา 5. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วม เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน 6. พัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. ควรมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำนาย มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ 2. ควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ 3. ส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา 4. ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน 5. จัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร 1. สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ด้านสติปัญญา ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา มีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย ด้าน สังคม ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นผู้ที่มนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม ปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีการให้บริการแก่สังคม ด้าน คุณธรรม ส่งเสริมให้เป็นผู้มีความยุติธรรม เมตตา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ เสียสละ ด้านเชาว์อารมณ์ ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและ การกระทำของตนเอง 2. สถานศึกษาพัฒนาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ให้เป็น ผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา ด้านความสามารถในการ บริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้านวิชาการ ด้าน บบประมาณ ด้านงานบุคคล และ ด้านบริหารงานทั่วไป	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหาร	ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ด้านคุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหาร

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
3. สถานศึกษาส่งเสริมคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเอง ในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา		
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร 1. ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน 2. ผู้บริหารพัฒนาทักษะ การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
3. ผู้บริหารสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน และประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน 4. ผู้บริหารส่งเสริมการตัดสินใจ โดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา 5. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน 6. สถานศึกษาพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ ส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน		
ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา 1. สถานศึกษาควรมีการมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำนายมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ 2. สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ	ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ประเด็นการประชุม	ประเด็นในการปรับแก้
3. สถานศึกษาส่งเสริมความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา 4. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมประเมินผลงาน และร่วมปรับปรุงงาน 5. สถานศึกษาจัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน		

แบบประเมิน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีแบบ
ประเมินข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ใน 4
ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์
 2. แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
 3. โปรดพิจารณาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ในการพัฒนาปัจจัยทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัด
กำแพงเพชร โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความ
สอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้
- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสม/ความสอดคล้อง/
ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์มากที่สุด ในการพัฒนาปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา |
| 4 | หมายถึง | มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสม/ความสอดคล้อง/
ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์มาก ในการพัฒนาปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา |
| 3 | หมายถึง | มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสม/ความสอดคล้อง/
ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์ปานกลาง ในการพัฒนา
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา |
| 2 | หมายถึง | มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ
ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสม/ความสอดคล้อง/
ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์น้อย ในการพัฒนาปัจจัย
ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา |

12 หมายถึง มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ มีความเหมาะสม/ความสอดคล้อง/ความเป็นไปได้/และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด ในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อความ	ความเหมาะสม					ความสอดคล้อง					ความเป็นไปได้					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
วัตถุประสงค์นโยบาย																				
เพื่อเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และการปฏิบัติ ในการพัฒนา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรม การบริหาร และด้านบรรยากาศของสถานศึกษา																				
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร																				
ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง ให้มีบุคลิก ความรู้ความสามารถรอบด้านอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำความรู้นั้นไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ																				

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบข้อมูลคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของข้อคำถาม

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณานิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องของงานวิจัยกับข้อคำถามของแบบสอบถาม แล้วทำ

เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

+1 มีความเป็นว่าสอดคล้อง

0 ไม่แน่ใจ

-1 มีความเป็นว่าไม่สอดคล้อง

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อ	ประสิทธิภาพของสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามระดับชั้นที่สถานศึกษาเปิดสอน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2560 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)	วิชา ชั้น / คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติ (NT)				
		ม.3	ม.6		
	ภาษาไทย				
	คณิตศาสตร์				
	วิทยาศาสตร์				
	ภาษาอังกฤษ				

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
	นักเรียนในโรงเรียนของท่านมีคุณลักษณะเหล่านี้มากน้อยเพียงใด				
1	คุณลักษณะของนักเรียน มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร				
2	มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต				
3	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี วิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมี วิสัยทัศน์				
4	ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
5	มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมของ ศาสนา				
6	มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วน ร่วม				
7	ภูมิใจในความเป็นไทย เห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทย นิยมไทย และดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย				
8	มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกาย สม่ำเสมอ				
	ท่านมีความพึงพอใจต่อสิ่งเหล่านี้มากน้อยเพียงใด				
9	ความพึงพอใจของครู สภาพแวดล้อมการทำงาน				
10	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน				
11	ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา				
12	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ				
13	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู				

2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะ เหล่านี้ มากน้อยเพียงใด				
	คุณลักษณะส่วนตัว				
	<u>ด้านบุคลิกภาพ</u>				
1	ความเชื่อมั่นในตนเอง				
2	ความกระตือรือร้นในการทำงาน				
3	ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ				
	<u>ด้านสติปัญญา</u>				
4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา				
5	มีไหวพริบปฏิภาณดี				
6	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				
7	มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย				
	<u>ด้านสังคม</u>				
8	เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้				
9	เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ				
10	มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
11	เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี				
12	เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม				
13	ปรับตัวเข้ากับสังคมได้				
14	มีการให้บริการแก่สังคม				
	<u>ด้านคุณธรรม</u>				
15	มีความยุติธรรม				
16	เมตตา				
17	ซื่อสัตย์สุจริต				
18	รับผิดชอบ				
19	เสียสละ				

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
20	<u>ด้านเชาว์อารมณ์</u> เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเอง และของผู้อื่น				
21	ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการ กระทำของตนเอง				
	คุณลักษณะด้านวิชาชีพ <u>ด้านวิชาการ</u>				
22	มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา				
23	<u>ด้านความสามารถในการบริหาร</u> มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้าน วิชาการ				
24	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้าน งบประมาณ				
25	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้าน งานบุคคล				
26	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียน ด้าน บริหารงานทั่วไป				
	คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง <u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u>				
27	ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เกิดแรงจูงใจ ใน การที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย				
28	ได้รับความเคารพยกย่องจากครู เป็นแบบอย่างที่ดี เกิด ความไว้วางใจ ในการบริหารงาน				
29	<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u> สามารถรับรู้ มีความเข้าใจ และยอมรับในความแตกต่าง ของผู้ร่วมงานแต่ละคน				
30	สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย				

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
31	การกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิด สร้างสรรค์				
32	มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน				
33	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น				
34	มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ				
35	สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการ แก้ปัญหา				

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร

ข้อ	ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร	คะแนนการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้ มากน้อยเพียงใด การสร้างแรงจูงใจ จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม				
2	สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน				
3	การติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ				
4	สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน				
5	การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน				
6	การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน				
7	การตัดสินใจ มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา				
8	การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน				
9	การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความเข้าใจ				
10	การส่งเสริมสนับสนุน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน				

4. บรรยายภาพของสถานศึกษา

ข้อ	ปัจจัยด้านบรรยาภาของสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		+1	0	-1	
1	สถานศึกษาของท่านมีการปฏิบัติ/คุณลักษณะเหล่านี้ อย่างน้อยเพียงใด ความคาดหวังสูง มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียน ที่ทำนาย				
2	มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลระดับชั้น และระดับสถานศึกษา				
3	ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ				
4	บรรยาภาเชิงบวก เสริมสร้างบรรยาภาแห่งมิตรภาพ				
5	จัดบรรยาภาที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ ร่วมกัน				
6	ส่งเสริมบรรยาภาการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ				
7	ส่งเสริมบรรยาภาแห่งการทดลอง กล้าคิดกล้าทำสิ่ง ใหม่ๆ				
8	การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยาภาที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครูนักเรียน และผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ				
9	สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่าง บุคคล				
10	เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา				
11	การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ				
12	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน				
13	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน				
14	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน				
15	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน				

ข้อ	ปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา	คะแนนการพิจารณา			ข้อ
		+1	0	-1	เสนอแนะ
16	การจัดระบบการจูงใจ จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู				
17	ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น				
18	กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์				
19	เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ				
20	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน				

ผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล		
		1	2	3	4	5				
1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน										
1	ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน		1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้	
	โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามระดับชั้นที่สถานศึกษาเปิดสอน โดยใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2560 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)									
	วิชา	ชั้น / คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลการทดสอบระดับชาติ (O-Net)								
		ม.3								ม.6
	ภาษาไทย									
	คณิตศาสตร์									
	วิทยาศาสตร์									
	ภาษาอังกฤษ									
	สังคมศึกษาฯ									
1.2 คุณลักษณะของนักเรียน										
2	มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร		0	0	1	1	1	0.6	ใช้ได้	
3	มีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต		1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	
4	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์มีวิจารณญาณมีความคิดสร้างสรรค์คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์		1	1	1	1	1	1	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
5	ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	มีวินัยมีความรับผิดชอบและปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	มีความเมตตากรุณาเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนร่วม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ภูมิใจในความเป็นไทยเห็นคุณค่าภูมิปัญญาไทยนิยมไทยและดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพกายและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ความพึงพอใจของครู								
10	สภาพแวดล้อมการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

2. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2.1 คุณลักษณะส่วนตัว								
	ด้านบุคลิกภาพ							
1	ความเชื่อมั่นในตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านสติปัญญา							
4	เป็นผู้ที่มีความสามารถในด้านเชาวน์ปัญญา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	มีไหวพริบปฏิภาณดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	มีความสามารถในการใช้เหตุผลวินิจฉัย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านสังคม							
8	เป็นผู้ที่สามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้อื่นๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ปรับตัวเข้ากับสังคมได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	มีการให้บริการแก่สังคม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	ด้านคุณธรรม							
15	มีความยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
16	เมตตา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	เสียสละ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
	<u>ด้านเชาว์อารมณ์</u>							
20	เป็นผู้ที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ไม่ใช้ความรู้สึกเพื่อให้มีอิทธิพลต่อความคิดและการ กระทำของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.2 คุณลักษณะด้านวิชาชีพ								
	<u>ด้านวิชาการ</u>							
22	มีความสามารถในการบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<u>ด้านความสามารถในการบริหาร</u>							
23	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนด้าน วิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
24	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนด้าน งบประมาณ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
25	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนด้าน งานบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
26	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโรงเรียนด้าน บริหารงานทั่วไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
	<u>การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์</u>							
27	ปฏิบัติตนให้ครูเกิดความเลื่อมใสศรัทธาเกิดแรงจูงใจ ในการที่ต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ได้รับความเคารพยกย่องจากครูเป็นแบบอย่างที่ดีเกิด ความไว้วางใจในการบริหารงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<u>การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล</u>							
29	สามารถรับรู้มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่าง ของผู้ร่วมงานแต่ละคน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
30	สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
	<u>การกระตุ้นการใช้ปัญญา</u>							
31	สามารถทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
32	มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
33	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
34	มีการวิเคราะห์และแนวทางในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่างๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
35	สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3.1 การสร้างแรงจูงใจ								
1	จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนร่วม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	สามารถโน้มน้าวและจูงใจให้บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารจัดการเรียนของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.2 การติดต่อสื่อสาร								
3	สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	สามารถสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.3 การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน								
5	สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีต่อกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	การประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการเรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.4 การตัดสินใจ								
7	มีการบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจร่วมดำเนินการและร่วมแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.5 การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน								
8	ได้มีข้อกำหนดและแนวปฏิบัติการเรียนร่วมเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยบุคลากรรับรู้และปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3.6 การพัฒนาบุคลากร								
9	การส่งเสริมสนับสนุนหรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	การส่งเสริมสนับสนุนหรือการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานของงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

4. บรรยากาศของสถานศึกษา

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4.1 ความคาดหวังสูง								
1	มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำหาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	มุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคล ระดับชั้นและระดับสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.2 บรรยากาศเชิงบวก								
4	เสริมสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้ร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.3 การให้ความเป็นกันเองและไว้วางใจซึ่งกันและกัน								
8	บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหารคณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	สร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	เน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายการบังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4.4 การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม								
11	ประชุมปรึกษาหารือกับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมคิดวางแผนงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมประเมินผลงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมปรับปรุงงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผลพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4.5 การจัดระบบการจูงใจ								
16	จัดสวัสดิการค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ครู	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ส่งเสริมให้ครูมี/เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
18	กระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	กระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

อำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.795
2	.488
3	.382
4	.219
5	.243
6	.706
7	.203

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
8	.511
9	.261
10	.514
11	.683
12	.417
13	.649
14	.660

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .85

อำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.431
2	.488
3	.382
4	.354
5	.243
6	.706
7	.203
8	.598
9	.625
10	.627
11	.794
12	.492
3	.772
14	.575
15	.402
16	.357
17	.517
18	.578

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
29	.511
20	.261
21	.514
22	.683
23	.417
24	.649
25	.660
26	.376
27	.497
28	.516
29	.571
30	.607
31	.656
32	.236
33	.316
34	.432
35	.542

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .82

อำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.492
2	.772
3	.683
4	.417
5	.357

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6	.516
7	.571
8	.625
9	.656
10	.636

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .82

อำนาจจำแนกรายข้อของข้อคำถามและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	.649
2	.660
3	.376
4	.497
5	.649
6	.261
7	.514
8	.683
9	.417
10	.264

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
11	.598
12	.625
13	.627
14	.794
15	.598
16	.511
17	.324
18	.514
19	.683
20	.417

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ .84

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ คณะกรรมการประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน อาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
4. ดร.ณัฐฉินันท์ พราหมณ์สังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ
สมเด็จพระศรีนครินทร์
5. ดร.สามารถ กมขุนทด ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ผู้เชี่ยวชาญระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ดร.วีระ บัวผัน	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. นายวณัฐพงศ์ ทองคำ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร
3. ดร.สุภาพร ธรรมสอน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

ผู้เชี่ยวชาญระดับอุดมศึกษา

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลเกีย เขียวดี	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ดร.ศรวิทย์ ศิริ	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. อาจารย์เฉลิม ทองจอน	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้เชี่ยวชาญผู้อำนวยการสถานศึกษา

1. ดร.ยุพา กลิ่นชัย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังน้ำขาว
2. ดร.สมเกียรติ ภูสมศรี	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านเขาแก้ว
3. ดร.นิกุล ทองหน้าศาล	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองโสนพิทยาคม

ผู้เชี่ยวชาญครูผู้สอน

1. นางธิดารัตน์ สมบูรณ์ศิลป์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแหลมวังวิทยา
2. นางวิลาพร อารักษ์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคลองลานวิทยา
3. นางสาวสุนันทา คำเสนา	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนคลองลานพัฒนาจินดาศักดิ์

ภาคผนวก ง

หนังสือราชการที่ใช้ในการประสานงาน



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๔๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานุสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีบุญวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๑๗๕๐
โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๖๔๙
- นางวราภรณ์ จารุเมธิชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๕๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทอนทอง เขาวงกิตพิงค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรารักษ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อ.อรุณ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๓๗๘๐
โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๖๔๙
- นางวรารักษ์ จารุเมธิชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๔๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๔๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธีชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีบุญะวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๓๖ ๖๕๕๕ ต่อ ๑๓๘๐
โทรสาร ๐ ๕๕๓๖ ๖๖๔๙
- นางวราภรณ์ จารุเมธีชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๓๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๔๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ประจวบ ขวัญมัน

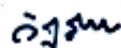
สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๓๑๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๓๓๘๐
โทรสาร ๐ ๕๕๓๑๐ ๖๖๔๙
- นางวราภรณ์ จารุเมธิชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๕๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สมารถ กมขุนทด

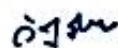
สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานูสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสิฐ อัญญะวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๓๗๘๐
โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๖๔๙
- นางวราภรณ์ จารุเมธิชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๒๕๐๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ณัฐนันท์ พราหมณ์สังข์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางวรรณกร จารุเมธีชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรรณสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อ.สุรณ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีบุญะวัน)
รองอธิการบดีปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๓๗๘๐
โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๖๔๙
- นางวรรณกร จารุเมธีชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗



ที่ ศธ ๐๕๓๖ / ว ๔๕๓๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานูสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

อรุณ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

- บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๕๓๖ ๖๕๕๕ ต่อ ๓๗๘๐

โทรสาร ๐ ๕๕๓๖ ๖๖๔๔

- นางวราภรณ์ จารุเมธิชน

โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗

ที่ อว ๐๖๓๕/ว ๒๘๒๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก

เรียน

ด้วย นางวราภรณ์ จารุเมธิชน นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วรานุสาสน์ ประธานกรรมการ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธิประเสริฐ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นางวราภรณ์ จารุเมธิชน กำลังดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Google Meet) ตามลิงค์ <https://meet.google.com/zjo-xcun-sss> หรือที่คิวอาร์โค้ดที่ส่งมาพร้อมกันนี้ สำหรับวันและเวลา ในการสนทนากลุ่มนั้น ผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔

Signature Code : F+dYcwybDZ๘๓X๖R๒uXO



- บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐ ๕๕๗๐ ๖๕๕๕ ต่อ ๑๖๗๑
โทรสาร ๐ ๕๕๗๐ ๖๖๔๔
- นางวราภรณ์ จารุเมธิชน
โทร ๐๙ ๔๖๓๕ ๕๙๘๗

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

Title: SEM. EFF

Data: file=semeff.dat;

Variable: name=y1 y2 y3 a1 a2 a3 b1 b2 b3 b4 b5 b6 c1 c2 c3 c4 c5 ;

Model: y by y1 y2 y3;

a by a1 a2 a3;

b by b1 b2 b3 b4 b5 b6;

c by c1 c2 c3 c4 c5;

Y on a b c;

c on a b;

b on a;

B5 WITH B4;

B2 WITH B1;

B3 WITH B2 ;

B4 WITH B1;

Output: stdyx mod;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

SEM. EFF

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	440
Number of dependent variables	17
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	4

Observed dependent variables

Continuous

Y1	Y2	Y3	A1	A2	A3
B1	B2	B3	B4	B5	B6
C1	C2	C3	C4	C5	

Continuous latent variables

Y	A	B	C
Estimator	ML		
Information matrix	OBSERVED		
Maximum number of iterations	1000		
Convergence criterion	0.500D-04		
Maximum number of steepest descent iterations	20		

Input data file(s)

semeff.dat

Input data format FREE

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 61

Loglikelihood

H0 Value -5608.394

H1 Value -5493.399

Information Criteria

Akaike (AIC) 11338.787

Bayesian (BIC) 11588.081

Sample-Size Adjusted BIC 11394.496

$(n^* = (n + 2) / 24)$

Chi-Square Test of Model Fit

Value 229.989

Degrees of Freedom 109

P-Value 0.0000

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.050
90 Percent C.I.	0.041 0.059
Probability RMSEA <= .05	0.470

CFI/TLI

CFI	0.957
TLI	0.946

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	2932.781
Degrees of Freedom	136
P-Value	0.0000

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value	0.043

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Y	BY				
	Y1	1.000	0.000	999.000	999.000
	Y2	2.443	0.164	14.869	0.000
	Y3	2.208	0.159	13.881	0.000
A	BY				
	A1	1.000	0.000	999.000	999.000
	A2	1.122	0.058	19.371	0.000
	A3	0.917	0.047	19.659	0.000
B	BY				
	B1	1.000	0.000	999.000	999.000
	B2	0.873	0.087	10.058	0.000
	B3	1.187	0.118	10.101	0.000
	B4	1.565	0.173	9.057	0.000
	B5	1.364	0.148	9.242	0.000
	B6	0.535	0.075	7.105	0.000

C	BY				
C1		1.000	0.000	999.000	999.000
C2		0.837	0.081	10.360	0.000
C3		0.954	0.098	9.727	0.000
C4		0.869	0.090	9.650	0.000
C5		0.621	0.074	8.379	0.000
Y	ON				
A		0.089	0.028	3.195	0.001
B		0.153	0.026	5.773	0.000
C		0.129	0.022	5.894	0.000
C	ON				
A		0.266	0.089	2.985	0.003
B		0.196	0.073	2.691	0.007
B	ON				
A		0.353	0.075	4.739	0.000
B5	WITH				
B4		0.025	0.035	0.697	0.486
B2	WITH				
B1		0.096	0.020	4.807	0.000
B3	WITH				
B2		0.126	0.022	5.748	0.000
B4	WITH				
B1		-0.089	0.022	-4.049	0.000
Intercepts					
Y1		2.573	0.013	195.077	0.000
Y2		3.949	0.024	161.775	0.000
Y3		4.115	0.027	153.972	0.000

A1	4.228	0.020	214.409	0.000
A2	4.189	0.023	181.782	0.000
A3	4.195	0.019	223.867	0.000
B1	4.385	0.037	120.073	0.000
B2	4.340	0.033	129.648	0.000
B3	4.247	0.038	110.778	0.000
B4	4.234	0.040	105.111	0.000
B5	4.227	0.040	106.894	0.000
B6	4.272	0.029	148.451	0.000
C1	4.133	0.036	114.227	0.000
C2	4.063	0.032	127.962	0.000
C3	4.060	0.041	99.116	0.000
C4	4.002	0.037	108.617	0.000
C5	4.020	0.030	132.076	0.000

Variances

A	0.127	0.012	10.625	0.000

Residual Variances

Y1	0.040	0.003	12.569	0.000
Y2	0.047	0.010	4.833	0.000
Y3	0.138	0.012	11.362	0.000
A1	0.044	0.005	8.482	0.000
A2	0.074	0.007	10.010	0.000
A3	0.048	0.005	9.939	0.000
B1	0.381	0.032	11.770	0.000
B2	0.336	0.026	12.861	0.000
B3	0.357	0.031	11.474	0.000
B4	0.211	0.046	4.546	0.000
B5	0.306	0.037	8.332	0.000
B6	0.306	0.021	14.217	0.000

C1	0.307	0.029	10.636	0.000
C2	0.255	0.023	11.198	0.000
C3	0.493	0.040	12.420	0.000
C4	0.394	0.032	12.390	0.000
C5	0.304	0.023	13.195	0.000
Y	0.022	0.003	7.228	0.000
B	0.190	0.033	5.688	0.000
C	0.247	0.036	6.823	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Two-Tailed		
		Estimate	S.E.	P-Value
Y	BY			
	Y1	0.687	0.030	22.957
	Y2	0.907	0.021	43.332
	Y3	0.749	0.027	28.007
A	BY			
	A1	0.861	0.019	45.170
	A2	0.826	0.021	39.938
	A3	0.831	0.020	40.950
B	BY			
	B1	0.592	0.042	14.022
	B2	0.563	0.043	13.241
	B3	0.669	0.035	19.223
	B4	0.839	0.040	21.222
	B5	0.746	0.036	20.497
	B6	0.402	0.045	8.904

C	BY				
	C1	0.683	0.036	18.937	0.000
	C2	0.651	0.038	17.258	0.000
	C3	0.576	0.041	14.098	0.000
	C4	0.583	0.040	14.465	0.000
	C5	0.504	0.044	11.502	0.000
Y	ON				
	A	0.166	0.050	3.328	0.001
	B	0.364	0.048	7.534	0.000
	C	0.351	0.050	7.001	0.000
C	ON				
	A	0.183	0.060	3.067	0.002
	B	0.172	0.061	2.830	0.005
B	ON				
	A	0.277	0.052	5.365	0.000
B5	WITH				
	B4	0.097	0.126	0.765	0.444
B2	WITH				
	B1	0.267	0.047	5.665	0.000
B3	WITH				
	B2	0.365	0.047	7.709	0.000
B4	WITH				
	B1	-0.316	0.098	-3.226	0.001
Intercepts					
	Y1	9.300	0.317	29.328	0.000
	Y2	7.712	0.264	29.178	0.000
	Y3	7.340	0.252	29.129	0.000
	A1	10.222	0.348	29.385	0.000
	A2	8.666	0.296	29.278	0.000
	A3	10.672	0.363	29.408	0.000

B1	5.724	0.198	28.980	0.000
B2	6.181	0.213	29.068	0.000
B3	5.281	0.184	28.655	0.000
B4	5.011	0.175	28.554	0.000
B5	5.096	0.178	28.584	0.000
B6	7.077	0.243	29.090	0.000
C1	5.446	0.190	28.712	0.000
C2	6.100	0.211	28.898	0.000
C3	4.725	0.166	28.419	0.000
C4	5.178	0.181	28.617	0.000
C5	6.296	0.218	28.944	0.000
Variances				
A	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
Y1	0.528	0.041	12.827	0.000
Y2	0.177	0.038	4.675	0.000
Y3	0.439	0.040	10.978	0.000
A1	0.259	0.033	7.883	0.000
A2	0.317	0.034	9.267	0.000
A3	0.310	0.034	9.185	0.000
B1	0.650	0.050	13.009	0.000
B2	0.682	0.048	14.230	0.000
B3	0.552	0.047	11.850	0.000
B4	0.295	0.066	4.448	0.000
B5	0.444	0.054	8.189	0.000
B6	0.839	0.036	23.130	0.000
C1	0.533	0.049	10.823	0.000
C2	0.576	0.049	11.716	0.000
C3	0.668	0.047	14.211	0.000
C4	0.660	0.047	14.063	0.000
C5	0.746	0.044	16.884	0.000

Y	0.599	0.047	12.721	0.000
B	0.923	0.029	32.164	0.000
C	0.920	0.031	29.504	0.000

R-SQUARE

Observed		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Y1	0.472	0.041	11.478	0.000
Y2	0.823	0.038	21.666	0.000
Y3	0.561	0.040	14.004	0.000
A1	0.741	0.033	22.585	0.000
A2	0.683	0.034	19.969	0.000
A3	0.690	0.034	20.475	0.000
B1	0.350	0.050	7.011	0.000
B2	0.318	0.048	6.620	0.000
B3	0.448	0.047	9.612	0.000
B4	0.705	0.066	10.611	0.000
B5	0.556	0.054	10.248	0.000
B6	0.161	0.036	4.452	0.000
C1	0.467	0.049	9.469	0.000
C2	0.424	0.049	8.629	0.000
C3	0.332	0.047	7.049	0.000
C4	0.340	0.047	7.232	0.000
C5	0.254	0.044	5.751	0.000

Latent		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
Y	0.401	0.047	8.513	0.000
B	0.077	0.029	2.683	0.007
C	0.080	0.031	2.578	0.010