

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จิระวัฒน์ ว่างกะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จิระวัฒน์ วั่งกะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

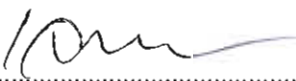

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)


..... กรรมการ
(ดร.ศศินันท์ สิริธาดากุลพัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 7 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทรา ชำนาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สมพงษ์ บัณฑิต อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นายสรยุทธ เรืองน้อย ผู้อำนวยการ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก จังหวัดตาก และดร.วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก ให้กำลังใจรวมทั้ง ให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จด้วยดี

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู-อาจารย์ ทุกท่านและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทางให้เกิดความรู้ ความคิด สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด

จิระวัฒน์ วังกะ

56990032: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน/ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

จิระวัฒน์ ว่างกะ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขต
จังหวัดภาคเหนือในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (FACTORS AFFECTING
SUKSASONGKHAO SCHOOL EFFECTIVENESS IN THE NORTHERN PROVINCIAL REGION
UNDER THE OFFICE BUREAU OF SPECIAL EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์; ภาวดี อนันต์นาวิ, กศ.ค., เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, ค.ค. 151 หน้า.
ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
ในเขตจังหวัดภาคเหนือ และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขต
จังหวัดภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขต
จังหวัดภาคเหนือ จำนวน 205 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน
ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง .38 ถึง .79 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .92 และแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .26 ถึง .75 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) การวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบ
เป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ โดยรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขต
จังหวัดภาคเหนือ ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พฤติกรรมของผู้บริหาร (X_2) พฤติกรรมของครู (X_3) และการบริหารโรงเรียน (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21}) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22}) ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33}) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (X_{41}) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43}) และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ (X_{44}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ (Y) มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 76.1 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .51 + .20X_{21} + .08X_{22} + .23X_{33} + .15X_{41} + .07X_{43} + .11X_{44}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z} = .25Z_{21} + .12Z_{22} + .27Z_{33} + .18Z_{41} + .10Z_{43} + .14Z_{44}$$

56990032: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS/ SCHOOL EFFECTIVENESS/ SPECIAL EDUCATIONAL ADMINISTRATION

CHIRAWAT WANGKA: FACTORS EFFECTING SUKSASONGKHAO SCHOOL EFFECTIVENESS IN THE NORTHERN PROVINCIAL REGION UNDER THE OFFICE BUREAU OF SPECIAL EDUCATIONAL ADMINISTRATION. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE ANANNAWEE, Ed.D., CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D. 151 P. 2015.

The purposes of this were to study effectiveness of suksasongkhao school in the northern under the Office Bureau of Special Educational Administration, and to investigate the correlation of factors and effectiveness of Suksasongkhao School in the Northern Provincial Region under the Office Bureau of Special Educational Administration, The study also aimed to factors effecting effectiveness of Suksasongkhao School and created a predictive equation on effectiveness of Suksasongkhao School in the northern under the office bureau of special educational administration.

The sample used in the study consisted of 205 teachers in Suksasongkhao school in the Northern under the Office Bureau of Special Educational Administration. The instruments used for the data collecting were a checklist questionnaires and a five leveled rating scale questionnaire divided into 2 parts including the factors affecting the effectiveness of schools. The coefficient of item discrimination ranged from .38 to .79 and the reliability was .92, And the second part of questionnaire was school effectiveness that coefficient of item discrimination ranged from .26 to .75 and the reliability was .96. Data were analyzed by using the computer program. The statistics utilized in analyzing the data were mean, standard deviation, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research indicate as follows:

1. The effectiveness of Suksasongkhao School in the Northern under the Office Bureau of Special Educational Administration. overall and each aspects, were rated at a high level.
2. Administrators' behavior, Teachers' behavior, and the school management of Suksasongkhao School in the Northern under the Office Bureau of Special Educational

Administration. overall and each aspects were a high level. The relationship between aforementioned factors and the effectiveness of Suksasongkhao School in the Northern under the Office Bureau of Special Educational Administration (Y), were found statistically significant at .05 level.

3. Administrators' behavior (X_2), Teachers' behavior (X_3), and the school management (X_4). Were effecting with effectiveness of Suksasongkhao School in the Northern under the Office Bureau of Special Educational Administration (Y), were found difference at .05 level.

4. Administrators' competency (X_{21}), the leadership change (X_{22}), teachers' competency (X_{33}), school environment (X_{41}), resources and educational technology (X_{43}), and policy and practice (X_{44}) were the best predictors of the effectiveness of school under the Office of Special Education Administration (Y) with 76.1 percent that could be written in the form of raw score equation as:

$$\hat{Y} = .51 + .20X_{21} + .08X_{22} + .23X_{33} + .15X_{41} + .07X_{43} + .11X_{44}$$

and in the standard equation as.

$$\hat{Z} = .25Z_{21} + .12Z_{22} + .27Z_{33} + .18Z_{41} + .10Z_{43} + .14Z_{44}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
บริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ.....	20
ประสิทธิผลขององค์การ โรงเรียน.....	25
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	95
ข้อเสนอแนะ.....	115
บรรณานุกรม.....	117
ภาคผนวก.....	130
ภาคผนวก ก.....	131
ภาคผนวก ข.....	135
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ.....	14
2	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.....	21
3	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.....	24
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน.....	55
5	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดของ โรงเรียน.....	64
6	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.....	65
7	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม.....	66
8	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย.....	67
9	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ.....	68
10	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม.....	70
11	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยสภาพ ของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครูและการบริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยรวมทุกด้าน.....	71
12	คะแนนเฉลี่ย ความเที่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยพฤติกรรม ของผู้บริหารของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ของผู้บริหาร.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยพฤติกรรม ของผู้บริหารของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 73
14	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยพฤติกรรม ของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ..... 74
15	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยพฤติกรรม ของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน..... 74
16	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยพฤติกรรม ของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ของครูผู้สอน..... 75
17	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน..... 76
18	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร..... 77
19	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทาง การศึกษา..... 78
20	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ..... 78
21	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านโครงสร้างโรงเรียน..... 79
22	คะแนนเฉลี่ย ความเข้มแข็งเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของปัจจัยการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านรางวัลและการตอบแทนจาก การปฏิบัติงาน..... 80
23	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างสภาพของโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ..... 81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
24	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	82
25	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	82
26	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างการบริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	83
27	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	84
28	ค่า <i>tolerance</i> และ <i>VIF</i> ของตัวแปรพยากรณ์.....	85
29	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยทั้ง 13 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคเหนือสังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	86
30	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จากปัจจัยต่าง ๆ.....	87
31	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 6 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ.....	88
32	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ.....	146
33	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ ด้านบรรยากาศ ของโรงเรียน.....	147
34	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษด้านวัฒนธรรม องค์กร.....	147
35	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ ด้านทรัพยากร และเทคโนโลยี.....	147

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
36 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านนโยบาย และการปฏิบัติ.....	148
37 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านโครงสร้าง โรงเรียน.....	148
38 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านรางวัลและ การตอบแทนจากการปฏิบัติงาน.....	148
39 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของผู้บริหาร.....	149
40 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง.....	149
41 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านคุณลักษณะ ในด้านวิชาชีพครู.....	149
42 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	150
43 คำอำนวยการจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะ ประจำสายงานของครูผู้สอน.....	150

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันและอนาคตที่สังคมมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปจำเป็นต้องมีการประเมินประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษาเช่นเดียวกับองค์การอื่น ๆ เพราะมีการแข่งขันในระดับประเทศที่ทำให้ต้องมีการปรับตัวและส่งผลให้ทุกองค์กรในประเทศรวมถึงระบบราชการทั้งหลายก็ต้องมีการปรับตัว ทรัพยากรภายนอกมีจำกัดต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพทุกองค์กรรวมถึงระบบการศึกษาที่เป็นของรัฐบาลก็ต้องมีการปรับตัวเพราะงบประมาณจากส่วนกลางมีจำกัดหากต้องการก็จะต้องหาทางพิสูจน์ความมีประสิทธิภาพในการใช้ให้เห็น ระบบการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมืองของประเทศที่ต้องเป็นประชาธิปไตยระบบต้องได้รับการตรวจสอบมากขึ้น (Good governance/ Transparency) ด้วยเหตุดังกล่าวแล้วจึงทำให้องค์กรทางการศึกษา โรงเรียน สถาบันวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มการศึกษาต่างต้องให้ความสนใจในการจัดการศึกษาให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและที่สำคัญขึ้นไปคือต้องคำนึงถึงประสิทธิผลขององค์กรด้วยวิธีการเชิงระบบ (System approach) แนวคิดการวิเคราะห์องค์กรในฐานะเป็นระบบเปิดมีพื้นฐานดังต่อไปนี้ ระบบสังคมใด ๆ เป็นระบบเปิด (Open system) ระบบเปิดไม่ว่าจะเป็นคนสัตว์พืชก็มี การเกิดเติบโตเจ็บป่วยแก่และตายได้ระบบมีการรับเข้าและส่งออก (Inputs and outputs) กับสภาพแวดล้อมภายนอกระบบมีระบบข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) ข้อมูลสะท้อนกลับนี้เปรียบไปก็เหมือนร่างกายที่มีระบบประสาทการมองเห็นการได้ยินได้กลิ่นได้ลิ้มรสหรือการได้สัมผัสความรู้สึกทางผิวหนังระบบมีชีวิตและมีความเป็นพลสภาพ (Dynamic environment) ระบบเปิดอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาซึ่งตรงกันข้ามกับสิ่งที่ไม่มีชีวิตและหยุดนิ่ง (Static) ระบบทุกระบบต้องมีการคืนรนแต่ก็เสื่อมถอย (Entropy) มีอายุขัยและท้ายสุดก็จะนำไปสู่ความเสื่อมสลายในองค์กรในฐานะที่เป็นระบบเปิดมีชีวิตก็จะมีลักษณะเช่นดังกล่าวระบบในองค์กรวิธีการมองอย่างเป็นระบบมีได้หลายแนว (ประกอบ คูปรัตน์ และณัฐนิภา คูปรัตน์, 2549) การดำเนินงานขององค์กรมีเป้าหมายสูงสุดคือการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยการบรรลุผลตามเป้าหมายหรือประสิทธิผลนั้น Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) ได้กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผล ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ 4) การธำรงรักษาวัฒนธรรม การที่องค์กรนั้นจะบรรลุประสิทธิผลนั้นต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง ซึ่งมี French and Bell (1978); Hoy and Miskel

(1982); Pendley (1985); Reid and Perter (1988); Mann (1989); Gibson et al. (2006); ปิติชาย ต้นปิติ (2547); ญาณิศา บุญจิตรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ซึ่งได้กล่าวไว้มีหลายประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนจาก นักวิชาการข้างต้น โดยสำคัญ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การหรือโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร

การพัฒนาการบริหารจัดการแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถนำแนวคิด Plan-do-check-act (PDCA) มาปรับใช้ได้ เริ่มตั้งแต่จัดทำแนวทางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนทั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทาง รวมทั้งจัดทำ การบริหารจัดการ อาทิ กระบวนการ วิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ในการนำทางและกำกับการบริหาร จัดการแผนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยทุกภาคส่วนมีการปฏิบัติงานภายใต้ระบบที่ ออกแบบไว้อย่างจริงจัง รวมถึงตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลที่สะท้อนผลกระทบ และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการดำเนินงานให้การขับเคลื่อนแผนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 128)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพันธกิจหลักส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษาสำหรับเด็ก พิการและผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ การศึกษา โดยมีสถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแล ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 172 แห่ง จำแนกได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) โรงเรียนเฉพาะ ความพิการ 44 โรงเรียน ใน 36 จังหวัด 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพเด็กพิการ มี 77 ศูนย์ และ 3) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด โดยโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ในเขตภาคเหนือ 17 โรงเรียน เป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ที่มีลักษณะประจำถิ่นนอน นักเรียนส่วนใหญ่เป็นชาวเขา ด้อยโอกาสทางการศึกษา และมีฐานะยากจน โดยพบว่าตั้งแต่ในอดีต จนถึงปัจจุบัน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เขตภาคเหนือได้ผลิตนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก มีการจัดการศึกษาที่เน้นทักษะการดำรงชีวิตของผู้เรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในสายสามัญ จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ โดยพบว่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2550-2555 ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้น ป. 6 มีผู้เข้าสอบ จำนวน 2,500 กว่าคน จากคะแนนเต็มวิชาละ 100 คะแนน วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 44.84 คะแนน วิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาอยู่ที่

33.85 วิชาวิทยาศาสตร์ 27.46 คะแนนวิชาภาษาอังกฤษ 26.99 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์ 25.77 คะแนนคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้น ม. 3 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 26.37 คะแนนวิชาภาษาอังกฤษ 28.71 คะแนนวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 20.95 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นดังนี้ วิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ย 27.19 คะแนน สังคมศึกษา 26.27 คะแนน ภาษาอังกฤษ 22.13 คะแนน วิทยาศาสตร์ 23.10 คะแนน และศิลปะ 32.73 คะแนน ส่วนกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์ มีผลคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 21.53 คะแนน และกลุ่มสาระวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ย 35.76 คะแนน และสุขศึกษาและพลศึกษาคะแนนเฉลี่ย 43.70 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน), 2555) ส่วนงานระบบดูแลนักเรียนภายใต้การดูแลของงานบริหารทั่วไปพบว่านักเรียนที่มีลักษณะประจำถิ่น นอนอยู่กับโรงเรียน จะมีปัญหาด้านความเป็นอยู่ สาธารณูปโภคต่าง ๆ โดยพบว่าโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เขตภาคเหนือ มีปัญหาเรื่องน้ำไม่แตกต่างกันทั้งด้านความต้องการและคุณภาพน้ำ การใช้ภาชนะการดื่มน้ำยังไม่ถูกสุขลักษณะที่ควรจะเป็น ส่วนการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาศึกษาสงเคราะห์นั้นส่วนใหญ่จะเป็นบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานศึกษาส่วนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเมื่อมาบรรจุครบวาระ จะขอโอนย้ายเป็นจำนวนมาก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ขาดบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นกับบุคลากรที่มีอยู่จำกัด อีกทั้งภาระงานที่นอกเหนือจากการสอน เช่นงานหอนอน งานรักษาความปลอดภัย งานเอกสาร และงานบริการต่าง ๆ เป็นต้น และเนื่องจากเป็นสถานศึกษาที่ให้บริการการศึกษากับผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการเป็นจำนวนมาก ทั้งเรื่องความเป็นอยู่ อาหาร เสื้อผ้า อุปกรณ์ดำรงชีวิตประจำวัน สื่อการเรียนการสอน ส่วนแต่ต้องใช้งบประมาณในการดูแล โดยพบว่าการดำเนินงานส่วนใหญ่ มักเป็น โครงการไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนและ โรงเรียนไม่ได้สำรวจปัญหาก่อนการวางแผน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจากปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือไม่
3. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษหรือไม่
4. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

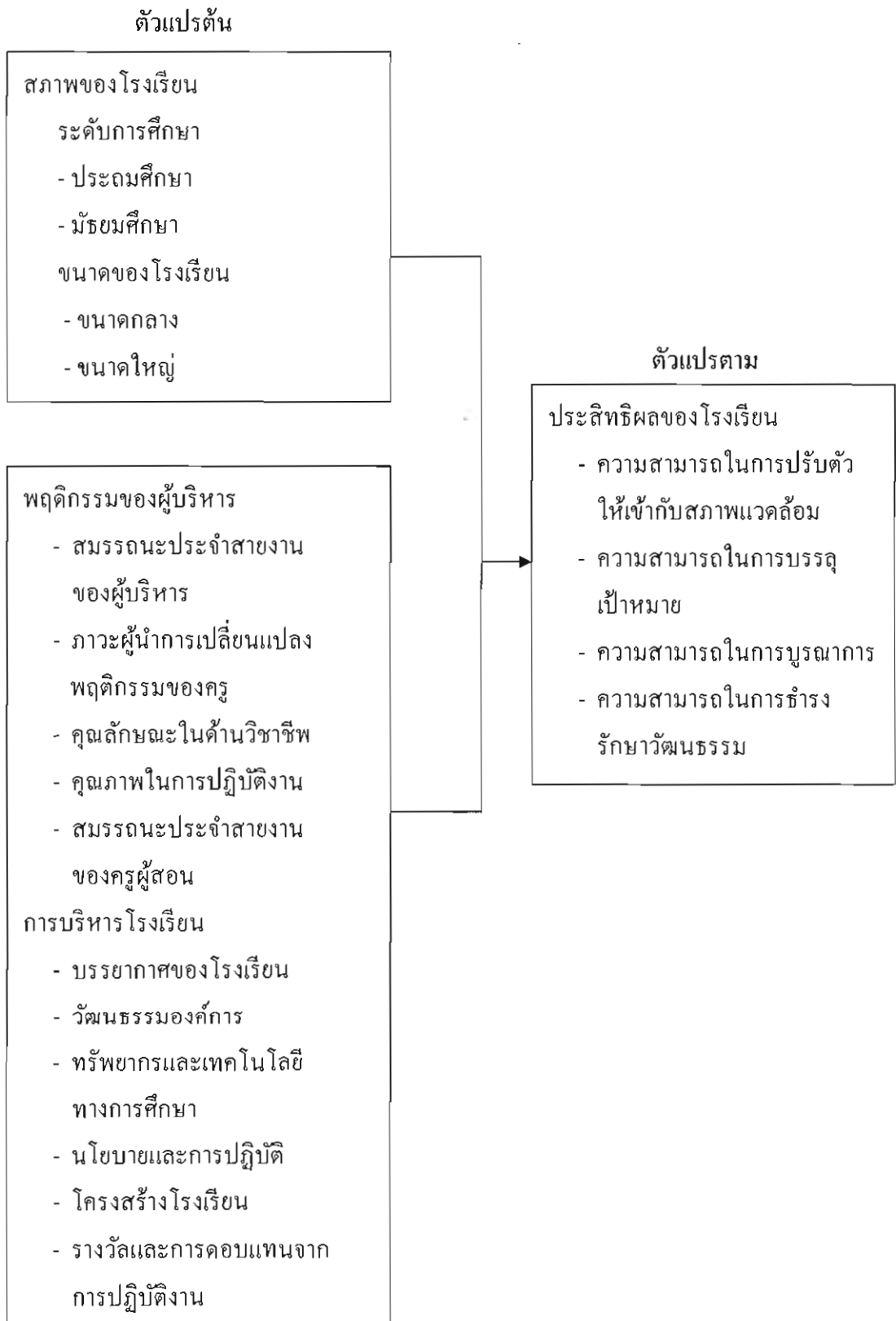
2. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ด้านประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ 4) การธำรงรักษาวัฒนธรรม

การที่องค์การนั้นจะบรรลุประสิทธิผลนั้นต้องมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มาเกี่ยวข้อง ซึ่งมี French and Bell (1978); Hoy and Miskel (1982); Pendley (1985); Reid and Perter (1988); Davis and Thomas (1989); Mann (1989); Gibson et al. (2006); ปิติชาย คันปิติ (2547); ญาณิศา บุญจิตรี (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งได้กล่าวไว้มีหลายประการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากนักวิชาการข้างต้น โดยสำคัญ ประกอบด้วย 1) สภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู ได้แก่ คุณลักษณะในด้านวิชาชีพคุณภาพในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษานโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน และรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับผู้บริหารผู้รับผิดชอบด้านการบริหารการศึกษาบริหารหลักสูตรครูผู้สอน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. สารสนเทศที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ในการติดตามแก้ไข และวางแผนงาน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพสูงสุด
4. เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป ในการนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ และ 4) ความสามารถในการธำรงรักษาวัฒนธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 17 โรงเรียน จำนวน 445 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูสายผู้สอน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาทั้งสิ้น 205 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของ โรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สภาพของโรงเรียน

3.1.1.1 ระดับการศึกษา

3.1.1.1.1 ระดับการศึกษาประถมศึกษา

- 3.1.1.1.2 ระดับการศึกษามัธยมศึกษา
- 3.1.1.2 ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1.1.2.1 ขนาดของโรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.1.1.2.2 ขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่
- 3.1.2 พฤติกรรมของผู้บริหาร
 - 3.1.2.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร
 - 3.1.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 3.1.3 พฤติกรรมของครู
 - 3.1.3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ
 - 3.1.3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.3 สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน
- 3.1.4 การบริหารโรงเรียน
 - 3.1.4.1 บรรยากาศของโรงเรียน
 - 3.1.4.2 วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 3.1.4.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 3.1.4.4 นโยบายและการปฏิบัติ
 - 3.1.4.5 โครงสร้างโรงเรียน
 - 3.1.4.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่
 - 3.2.1 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
 - 3.2.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย
 - 3.2.3 ความสามารถในการบูรณาการ
 - 3.2.4 ความสามารถในการธำรงรักษาวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการธำรงรักษาวัฒนธรรม

1.1 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับผู้ปกครองชุมชนกระบวนการทำงานให้ทันยุคสมัยการนำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาใช้ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

1.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์งานอาชีพสามารถผลิตผลงานด้านอาชีพอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่นบูรณาการการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง การจัดการด้านวิชาการงบประมาณ บุคคลบริหารทั่วไป ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดในทิศทางเดียวกันการบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละรายวิชาการประสานระหว่างหน่วยงานภายในและการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้และประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ความสามารถในการธำรงรักษาวัฒนธรรม หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนมีความรัก ความศรัทธามีความผูกพันกับโรงเรียน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นตัวอย่างที่ดี ต่อเพื่อนชุมชนและธำรงรักษาศาสนาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีแนวทางการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจหรือคล้อยใจ ความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา และความสามารถของผู้นำในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู หมายถึง การแสดงออกทางวิชาชีพครู คุณภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ในการสอนการพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนความสามารถในการพัฒนานักเรียนความสามารถ ในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐาน และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

3.3 สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน หมายถึง การบริหารหลักสูตรและ การจัดการการเรียนรู้ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และ การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและ เอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. ปัจจัยด้านการบริหาร โรงเรียน หมายถึง การประยุกต์ความเชี่ยวชาญหรือความสามารถ ในการใช้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่าง ๆ ในการบริหารงานของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์การทรัพยากรและเทคโนโลยีนโยบายและการปฏิบัติโครงสร้างของโรงเรียนรางวัล และการตอบสนองจากการปฏิบัติงาน

4.1 บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนเพื่อการ ปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ได้แก่ ความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพความสามัคคีของ บุคลากร ปฏิสัมพันธ์และความช่วยเหลือซึ่งกันและกันความร่วมมือของบุคลากร

4.2 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมประเพณี/ แนวปฏิบัติของ โรงเรียนที่ปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากรของ โรงเรียน

4.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานทางด้านทรัพยากร ต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลแหล่งงบประมาณในการจัดการเรียนการสอนระบบเทคโนโลยี สารสนเทศและคอมพิวเตอร์

4.4 นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และ พันธกิจการวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายการนำนโยบายไปสู่

การปฏิบัติการตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐานการนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน

4.5 โครงสร้างโรงเรียน หมายถึง จัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วนกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน แต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน

4.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การยกย่องชมเชยบุคลากร ความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการการวางแผนทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพ การให้รางวัล/ ผลตอบแทน

5. ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางด้านระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับชั้นที่ปฏิบัติการสอนของข้าราชการครูสายผู้สอนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.1.1 ระดับการศึกษาประถมศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนที่สอนอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.1.2 ระดับศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนที่สอนอยู่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.2 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในปีการศึกษา 2556 ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย

5.2.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500-1,000 คน

5.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป

6. โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส 11 ประเภท เข้าเรียนในทุกระดับการศึกษา (ประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนปลาย) และรับเด็กพิการเรียนร่วมแบบโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในเขตพื้นที่จังหวัดภาคเหนือ มีจำนวน 17 โรงเรียน ใน 17 จังหวัดภาคเหนือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในเขตจังหวัดภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและในประเด็นสำคัญดังนี้

1. บริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
4. ประสิทธิภาพขององค์การ โรงเรียน
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ในเขตจังหวัดภาคเหนือ

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีจำนวน 17 โรงเรียน ใน 17 จังหวัด รับผิดชอบโอกาส 11 ประเภท ในแต่ละเขตพื้นที่รับผิดชอบเข้าเรียนแบบอยู่ประจำ นักเรียนจะเข้ามาอยู่ในโรงเรียนที่ตนเองสมัครเข้าเรียนแบบ 24 ชั่วโมงและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของนักเรียนประจำ โดยมีครูเรือนนอนเป็นผู้ปกครอง นักเรียนส่วนใหญ่ในภาคเหนือที่เข้ามาศึกษาจะเป็นกลุ่มที่มีฐานะยากจน (มากเป็นพิเศษ) เด็กที่ถูกละทิ้งหรือกำพร้า เด็กในชนกลุ่มน้อย และเด็กพิการและเรียนร่วม และบกพร่องทางสติปัญญา ที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ เข้ามาศึกษา การจัดการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของเด็กด้อยโอกาส ให้มีโอกาสได้รับการศึกษาและการพัฒนาตนเองเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไป ได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อให้มีทักษะในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข มีคุณค่าและศักดิ์ศรี สามารถที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาประเทศได้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำข้อเสนอ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผลดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกวิจักษณ์และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาสดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

อำนาจหน้าที่สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1.1 จัดทำข้อเสนอ นโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสรวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาสจัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาสำหรับคนพิการดังนี้

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษารวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิตวิจักษณ์และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลครอบครัวชุมชนองค์กรชุมชนองค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สรุปลงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

รายการ	จำนวนสถานศึกษา/ กลุ่มงาน (แห่ง)	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนครูและ บุคลากร ทางการศึกษา (คน)
1. เด็กพิการรวม	5,135	308,268	
- โรงเรียนเฉพาะความพิการ	44	13,230	
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ	77	64,046	
- โรงเรียนเรียนร่วม	5,014	230,992	
2. เด็กด้อยโอกาสรวม	51	36,538	
- โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	51	36,538	
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา			7,796
- บุคลากรในสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	10		142
- ผู้บริหารสถานศึกษา	171		422
- ครูสายผู้สอน	171		3,563
- พนักงานราชการ	171		2,414
- ลูกจ้างประจำ	171		476
- ครูอัตราจ้าง	171		779

1. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาสำนักบริหารงานการศึกษา มีสถานศึกษาในกำกับดูแลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสจำนวน 171 แห่ง ให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

1.1 โรงเรียนเฉพาะความพิการมี จำนวน 43 โรง ใน 35 จังหวัด รับนักเรียนพิการที่มีความพิการในระดับรุนแรงในวัยเรียนทั่วประเทศทั้ง 9 ประเภทความพิการ ได้แก่ 1) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น 2) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 3) บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 4) บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ 5) บุคคลที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ 6) บุคคลที่มีปัญหาทางพฤติกรรมหรืออารมณ์ 7) บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา 8) บุคคลออทิสติก 9) บุคคลพิการซ้อน เข้าเรียนแบบประจำในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งเป็น 4 ประเภทสถานศึกษา ได้แก่ 1) โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 20 โรงเรียน ใน 20 จังหวัด จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน 2) โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จำนวน 19 โรงเรียน ใน 19 จังหวัด จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา 3) โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางการเห็นจำนวน 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัด จัดการศึกษาสำหรับนักเรียน ที่มีความบกพร่องทางการเห็น 4) โรงเรียนที่สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ จำนวน 2 โรงเรียน ใน 2 จังหวัดจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ ในปี พ.ศ. 2555 สามารถจัดการศึกษาให้กับนักเรียนพิการได้ 13,230 คน

1.2 ศูนย์การศึกษาพิเศษมี จำนวน 77 แห่ง ใน 77 จังหวัด แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา จำนวน 13 แห่ง ใน 13 จังหวัด 2) ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัด จำนวน 64 แห่ง ใน 64 จังหวัด โดยให้บริการทางการศึกษาทั้งนอกระบบหรือตามอัธยาศัย ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการจนตลอดชีวิต และจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้ดูแลคนพิการ บุคลากร ชุมชน รวมทั้งจัดสื่อ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก บริการและความช่วยเหลืออื่นใดในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น ให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม (Early intervention: EI) และเตรียมความพร้อมภายในศูนย์แบบหมุนเวียน (ประจำและไป-กลับ) ส่งเสริมและร่วมจัดการศึกษาในโรงเรียนเรียนร่วม โรงเรียนเฉพาะความพิการ และจัดการศึกษาให้กับกลุ่มเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล จัดการศึกษาให้กับเด็กพิการรุนแรงตามบ้านที่ไม่สามารถเข้ารับบริการทางการศึกษาจากองค์กรต่าง ๆ ได้ส่งเสริมสนับสนุนและร่วมจัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนเฉพาะความพิการในทุกระดับและทุกสังกัด รวมทั้ง การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพ การพัฒนาศักยภาพ

ในการดำรงชีวิต การพัฒนาทักษะพื้นฐานจำเป็น การฝึกอาชีพ หรือบริการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประสานส่งเสริม สนับสนุน ความร่วมมือจากชุมชนหรือนักวิชาชีพ เพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาในทุกระดับได้รับการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล โดยในปี พ.ศ. 2555 สามารถให้บริการเด็กพิการได้จำนวน 64,046 คน

1.3 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีจำนวน 51 โรงเรียน ใน 43 จังหวัด รับเด็กด้อยโอกาส 11 ประเภท จากทั่วประเทศเข้าเรียนแบบอยู่ประจำได้แก่ 1) เด็กถูกบังคับให้ขายแรงงาน หรือแรงงานเด็ก 2) เด็กเร่ร่อน 3) เด็กที่อยู่ในธุรกิจทางเพศหรือโสเภณีเด็ก 4) เด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือกำพร้า 5) เด็กที่ถูกทำร้ายทารุณ 6) เด็กยากจน (มากเป็นพิเศษ) 7) เด็กในชนกลุ่มน้อย 8) เด็กที่มีปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติด 9) เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคติดต่อร้ายแรงที่สังคมรังเกียจ 10) เด็กในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 11) เด็กพิการและเรียนร่วมและบกพร่องทางการจัดการศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของเด็กด้อยโอกาส ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาและการพัฒนาตนเองเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไป ได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งทางด้านสุขภาพอนามัย ด้านอาชีพ ด้านความรู้ทั่วไป ด้านกฎหมาย ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อให้มีทักษะ ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข มีคุณค่าและศักดิ์ศรีสามารถที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาประเทศได้ โดยในปี พ.ศ. 2555 สามารถจัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาสได้จำนวน 36,538 คน

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ยังเปิดโอกาสทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายโดยมีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในโรงเรียนแกนนำ จัดการเรียนร่วมจำนวน 5,014 โรงเรียน โดยดำเนินการกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารวม 4,265 โรงเรียน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา รวม 699 โรงเรียน เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและจัดการเลือกปฏิบัติให้แก่เด็กและเยาวชนพิการ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพในโรงเรียนเรียนร่วมอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ครอบคลุมทุกพื้นที่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนต้นแบบการเรียนรวม (Inclusive schools) โดยจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเข้มเป็นศูนย์บริการนักเรียนที่มีคุณภาพกระจายทุกพื้นที่ เป็นศูนย์ร่วมสื่อการเรียนรู้นวัตกรรมที่เป็น Best practice ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ (Resource center) ทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอนและการวัดผลสำหรับเด็กพิการเรียนร่วมให้ได้รับสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในการได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพเป็นรายบุคคลและได้รับการสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเข้าถึงการศึกษา พัฒนาศักยภาพ ทักษะการดำรงชีวิต และพื้นฐานอาชีพ

เพื่อพึ่งตนเองได้ ซึ่งในปี พ.ศ. 2555 สามารถจัดการเรียนร่วมให้กับนักเรียนพิการได้ จำนวน 230,992 คน

3. ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์/ โรงเรียนเฉพาะความพิการและศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยขับเคลื่อนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการประสานสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายทางวิชาการที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เครือข่ายดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และเพื่อกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษาด้วยการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร และหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา และเป็นกลไกสำคัญในการนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

4. ทิศทางการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส มีดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ด้วยรูปแบบที่หลากหลายภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

พันธกิจ

1. จัดระบบบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
2. จัดการศึกษาให้แก่เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ค่านิยม

บริการด้วยกัลยาณมิตร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ร่วมคิดร่วมทำ นำพาการศึกษาเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส

เป้าประสงค์

1. เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมทั่วถึงและเสมอภาค
2. เด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพด้วยรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล

3. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา

กลยุทธ์

1. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพของตนเอง
2. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
4. ปฏิรูปคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน

จุดเน้น ปี พ.ศ. 2556 ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. เร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร
2. มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริฯ
4. มุ่งพัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการเรียนร่วม
5. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้เฉพาะความพิการ
7. เตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
8. ประชาสัมพันธ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมสนับสนุน

การจัดการศึกษาให้กับ โรงเรียนที่จัดการศึกษาเรียนร่วม เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหาและรองรับการขับเคลื่อนของรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

ความหมายขององค์การ

องค์การ คือ การรวมกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อร่วมทำกิจกรรมมีการติดต่อสื่อสาร ทั้งการติดต่อภายในและภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ ที่องค์การวางไว้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้ (Etzioni, 1964; Parsons, 1971; Hicks, 1967; พยอม วงศ์สารศรี, 2553; เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538; ธงชัย สันติวงษ์, 2536; ประกอบ คูปรัตน์ และฉันทนิภา คูปรัตน์, 2549)

1. บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. มีการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุเงิน
เครื่องจักรเทคโนโลยี

3. มีเป้าหมายร่วมกัน
4. มีความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์การ
5. มีการติดต่อกันทั้งภายในองค์การกับภายนอกองค์การ

ประเภทขององค์การ

Etzioni (1964) แบ่งประเภทองค์การเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การแบบใช้อำนาจบังคับ (Coercive organizations)
2. องค์การแบบมุ่งผลประโยชน์ (Utilizations organizations)
3. องค์การแบบบรรทัดฐาน (Normative organizations)
4. องค์การแบบผสม (Dual organizations)

Hellriegel and Slocum (2001) ได้แบ่งองค์การออกเป็น 4 รูปแบบ คือ

1. องค์การแบบกำหนดภารกิจหน้าที่ มีการแบ่งแยกหน้าที่กันชัดเจน เช่น องค์การที่เป็น
โรงเรียนสามารถแบ่งงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน

2. องค์การแบบราชการ มีความซับซ้อนกว่ารูปแบบที่ 1 โดยยึดหลักการจัดลำดับชั้น
การบังคับบัญชา, การเลือกคนเข้าทำงานด้วยความรู้ความสามารถ, มีการแบ่งงานออกเป็นงานพิเศษ
ตามความสามารถเฉพาะ, ผู้ที่จะทำงานต้องได้รับการฝึกอบรม, การทำงานไม่ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก

3. องค์การที่เกี่ยวกับการผลิตเช่นอุตสาหกรรมการผลิตวัตถุดิบค้า

4. องค์การแบบ Matrix ผสมระหว่างรูปแบบที่ 1 และที่ 3 เข้าด้วยกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่
ร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการจัดระเบียบภายในกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสาร
มีการมอบหมายงาน และมีการประสานงาน โดยองค์ประกอบขององค์การประกอบด้วย 1) บุคคลตั้งแต่
2 คนขึ้นไป 2) มีการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ เช่น วัสดุเงิน
เครื่องจักรเทคโนโลยี 3) มีเป้าหมายร่วมกัน 4) มีความสัมพันธ์ในการทำงานภายในองค์การ
5) มีการติดต่อกันทั้งภายในองค์การกับภายนอกองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กร

ประสิทธิผลขององค์กร

Yuchtman and Seashore (1967) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์กรคือความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่จำกัดและมีคุณค่า เพื่อนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

Hannan and Freeman (1977 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง ระดับความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

Hannan and Freeman (1977 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ยงค์กมล, 2543) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลขององค์กรว่า หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

Zammute (1982 อ้างถึงใน รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2550) ให้คำจำกัดความว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะระบบสังคมหนึ่ง ซึ่งดำเนินการได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อวิธีการและทรัพยากร

Gibson and Others (1997) นิยาม ประสิทธิภาพ ว่าประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 58) ได้บัญญัติความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย ลดความยุ่งยากในการทำงาน และเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการหรือผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ซัดความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย (ต่างจาก Efficiency) ประสิทธิภาพไม่ได้เน้นเพียงการใช้ทรัพยากรน้อยการลดต้นทุนการลดเวลาและความยุ่งยากในการทำงานงานทุกอย่างที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพอาจไม่ได้หมายความว่า จะมีประสิทธิผลหรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2550, หน้า 159) ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์หรือหมายถึงความสำเร็จ

ของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงหมายถึงผลสำเร็จหรือผลที่เป้าหมาย

ประสิทธิภาพ (Effective) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ โดยมีจุดเน้นคือจุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

โดยอาจสรุปเป็นภาพรวมว่า การวัดประสิทธิภาพมีส่วนเกี่ยวข้องเป็นหลายมิติจะมองเพียงมิติใดมิติหนึ่งไม่ได้ ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านปริมาณ (Quantity) และในเชิงคุณภาพ (Quality)

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

Steers (1977, pp. 44-45 อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์, 2553, หน้า 18) ได้รวบรวมรูปแบบการใช้ตัวแปรหลายตัวในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรที่มีผู้ศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
Georgopoulos and Tannenbanm (1957)	ความสามารถในการผลิต, ความยืดหยุ่น, การไม่มีแรงกดดัน	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์กร	อนุมาน ติดตาม ด้วยการศึกษจากแบบสอบถาม
Bennis (1962)	ความสามารถในการปรับตัว, ความรู้สึกร่วม, เอกสิทธิ์, ความสามารถในการทดสอบความจริง	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์กร	อนุมานไม่มี การศึกษาวิจัย
Blake and Mouton (1964)	การบรรลุถึงเป้าหมายที่มุ่งที่ผลผลิตสูงและเป้าหมายที่มุ่งที่คนขององค์กร	ปทัสถาน	ใช้เฉพาะกับองค์กรธุรกิจ	อนุมานไม่มี การศึกษาวิจัย

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการที่ได้ตัวแปร
Caplow (1964)	ความเจริญเติบโต, การบูรณาการ, ความเต็มใจ, ความสัมฤทธิ์ผล	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมานไม่มีการศึกษาวิจัย
Katz and Kahn (1966)	ความเจริญเติบโต, การเก็บรักษา, การอยู่รอด, การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมานจากการสำรวจการศึกษาวิจัย
Mott (1972)	ความสามารถในการผลิต, ความยืดหยุ่น, ความสามารถในการปรับตัว	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมานติดตามด้วยการศึกษาวิจัย หน่วยงานที่ทำหน้าที่ตัดสินใจ 22 หน่วย
Gibson and Others (1973, 1972)	ความสามารถในการผลิต, ประสิทธิภาพ, ความพึงพอใจ, ความสามารถในการปรับตัว, การพัฒนา, การอยู่รอด	ปทัสถาน	ใช้กับทุกองค์การ	อนุมาน จากการสำรวจแบบจำลองที่ทำไว้ก่อน

Hoy and Ferguson (1985) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Steers (1977) ให้ทรรศนะว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนาได้แก่ความสามารถในการผลิตการสนับสนุนการใช้การวางแผนความเชื่อถือได้ความร่วมมือและการพัฒนา

Parsons (1960) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้ 1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการและ 4) การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม Robbins and Judge (1997) ได้สร้างเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลขององค์การที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่าง ๆ ตามลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) มีเกณฑ์ดังนี้

1. การวัดผลทางการเงิน
2. ผลผลิต
3. ความเจริญเติบโตขององค์กร
4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
5. คุณภาพของสินค้า
6. ความยืดหยุ่น
7. ความก้าวหน้าและความพึงพอใจของบุคลากร
8. การให้การยอมรับของสังคม

Gillham (2000) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

Dessley (1986, p. 68) กล่าวว่าประสิทธิผลขององค์กรคือความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่คือการอยู่รอดคั้งนั้นตัวแปรที่ใช้ในการประเมินได้แก่ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

Hoy and Miskel (1991, pp. 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจากความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability) การบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ความสนใจในชีวิต (Central life interests)

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทางซึ่งจากการศึกษา ทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ครั้งนี้ได้สรุปแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร

ผู้ศึกษา	เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กร							
	Hoy and Miskel (1991)	Robbins (1990)	Parsons (1977)	Katz and Kahn (1966)	Duncan (1973)	Gibson (2006)	Webb (1974)	Mott (1972)
ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	✓		✓		✓	✓	✓	✓
การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)	✓	✓	✓		✓			✓
การบูรณาการ (Integration)	✓		✓		✓			✓
การพัฒนา (Development)				✓		✓		
การเก็บรักษาและการอยู่รอด (Storage and survival)				✓				
ประสิทธิภาพ (Efficiency)						✓	✓	
ความพึงพอใจ (Satisfaction)	✓					✓		
การวางแผน (Planning) และการบริหาร						✓		
การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)			✓					✓
ความร่วมมือ และความสามัคคีของบุคลากร (Cooperation and cohesion)							✓	

ความสำคัญของประสิทธิผล

การศึกษาความสำคัญของประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 204)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นที่ไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับ วัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังของ องค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

ประสิทธิผลขององค์การโรงเรียน

การ์ดี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 27) กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแยกแนวทางการประเมินเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมี ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็ คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งก็ คือเป็นการใช้ เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลของ องค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร ฯลฯ

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ ทรัพยากร เป็นการประเมิน โดยพิจารณา ความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร ที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น Seashore and Yuchtman ซึ่งวัด ประสิทธิภาพขององค์การ โดยใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใด ได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายอย่างในการวัด ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและ พยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินองค์การ โดยวิธีนี้ เช่น

Talcott (1971) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การจากจาก 1) การปรับตัวเข้ากับ สภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 4) การสร้างไว้ ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตือรือร้น

Mott (1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) ความสามารถในการยืดหยุ่น

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Hoy and Miskel (1991, p. 288) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลผู้นำทางการศึกษา หรือประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณาจาก 1) การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงาน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่งคือ เป็นองค์การทางด้านการศึกษา นั้นหมายถึงการที่ต้องมีประสิทธิผลขององค์การโรงเรียน (School effectiveness) นอกจากจะมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนแล้ว ยังหมายรวมถึง ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งบูรณาการผสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จ ของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Mott (1972) และ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกิดขึ้น โดยมีตัวชี้วัดคือ ระดับความสามารถในการแสดงปฏิกริยากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมทั้งจากผู้ปกครอง มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (บัญชา ชลาภิรมย์, 2553) ผู้บริหารและครู จะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง ปรับเปลี่ยนองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้

ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม (ศิริดา พรหมเทพ, 2550)

2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง ปริมาณระดับความสามารถของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ในการดำเนินงานด้านวิชาการนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษาได้ตามเป้าหมาย ครูสามารถสร้างหรือนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสร้างทักษะ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย นวัตกรรมให้กับบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

3. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) หมายถึงระดับความสามารถของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ในการบูรณาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียน มีการจัดสรรทรัพยากร ไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันมีคณะกรรมการที่สามารถประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนดนโยบาย และการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากทุกส่วนงาน การจัดการเรียนการสอนมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้ การนำผลงานวิจัยมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน มีการกำหนดขั้นตอนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการประสานงาน อีกทั้ง โรงเรียนสามารถสร้างกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีของบุคลากร ร่วมกันประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมสนับสนุนกิจกรรม และร่วมกิจกรรมของชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น

4. ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือที่จะตระหนักและเห็นคุณค่าของโรงเรียน ทั้งทัศนคติ ความศรัทธาในอาชีพของตน บุคลากรต้องตระหนักรู้ตนอยู่เสมอ ทั้งความประพฤติแบบอย่าง และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ทั้งค่อสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียน

การบริหารทุก ๆ องค์การจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสำคัญที่สุดของประสิทธิผลทางการบริหารของผู้บริหารมี 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การบริหาร ความสามารถในการบริหาร ความเชื่อของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสถานการณ์ของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน การสนับสนุนทางสังคมของครู แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู บรรยากาศของโรงเรียน และสถานะเศรษฐกิจทางสังคมภายนอกที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจ มีความสำเร็จในการผลิตนักเรียน และโรงเรียนมีประสิทธิผล (Hoy & Miskel, 1991, pp. 286-291, 380; Mott, 1972; Gibson et al, 2006; Barnard, 1953, p. 295 อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์, 2553) และการที่ผู้บริหารโรงเรียนจะบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู (French & Bell, 1978; Hoy & Miskel, 1991; Pendley, 1985; Reid & Peter, 1988; Mann, 1989; Gibson et al., 2006; ปิติชาย ต้นปิติ, 2547; ญานิศา บุญจิตรี, 2552)

French and Bell (1978, pp. 41-42) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การประกอบด้วยปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านเป้าหมาย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การต้องดำเนินการ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ อันได้แก่ แผนผังการปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุม การตัดสินใจ ปัจจัยด้านคน มักกล่าวถึงการบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล และปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

Hoy and Miskel (2001, pp. 23-32) โรงเรียนเป็นองค์การที่เป็นทางการ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ คือ 1) โครงสร้าง คือมีลักษณะขององค์การแบบราชการเพื่อให้การบรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) บุคคล โดยเน้นการศึกษาความต้องการ ความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 3) วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของคนในองค์การ เอกลักษณ์ที่เป็นของตนเอง 4) การเมือง ความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมเป็นตัวผลักดันให้องค์การได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมปรับตัวและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและอยู่รอดต่อไปได้

Robbins (2005, pp. 2-5 อ้างถึงใน บัญชา ชลาภิรมย์, 2553) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากร ประกอบด้วย การเรียนรู้ของบุคลากร การจูงใจ บุคลิกภาพ

อารมณ์ การฝึกอบรม การตัดสินใจด้วยตนเอง การวัดทัศนคติ การออกแบบงาน และความเครียดในการทำงาน นอกจากนี้แล้วยังวิเคราะห์ปัจจัยทางด้าน เทคโนโลยีองค์การ การเปลี่ยนแปลงองค์การ วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อม การแก้ปัญหาทางการเมืองในองค์การและอำนาจในองค์การ

Gibson et al. (2006) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ 3 ระดับ ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ การจูงใจ ความเครียด
2. ปัจจัยระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพบทบาท บรรทัดฐาน
3. ปัจจัยระดับองค์การหรือโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเลือกกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ

ปิติชาย ต้นปิติ (2547) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนตามกรอบทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน หลักสูตร วัสดุ อุปกรณ์งบประมาณ และนโยบาย ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และความร่วมมือจากชุมชน

ญาณิศา บุญจิตร (2552) สรุปปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี ด้านผู้รับบริการ และด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Mann (1989) วิจัยความสัมพันธ์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ 1) คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู 2) คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และ 3) บรรยากาศในโรงเรียน

Steers (1977) เสนอปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านบุคคล และ 4) ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ

ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ไว้ดังนี้ ประกอบด้วย

ปัจจัยสภาพของโรงเรียน

เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งวัดได้จากระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2529 อ้างถึงใน นริศ สวัสดิ์, 2550) มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์มีภารกิจหลักที่รับผิดชอบ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้นักเรียนด้วยโอกาสทางการศึกษา 11 ประเภท ได้เรียนฟรี 12 ปี ตั้งแต่อายุย่างเข้าปีที่ 7 ถึงย่างเข้าปีที่ 16 โดยมุ่งเน้นความรู้คู่คุณธรรม เน้นการศึกษาเพื่อการมีงานทำ นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ โดยรับผิดชอบงานการจัดการศึกษา 2 ระดับ ได้แก่ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556)

1. ระดับประถมศึกษา เพื่อให้ นักเรียน ได้เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน ปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี

2. ระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียน ได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา รวมทั้งได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองในด้านวิชาการและวิชาชีพ และเชื่อมต่อสำหรับการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และทักษะทางสังคมที่เป็น ใช้เวลา 6 ปี

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้กำหนดระดับของการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แบ่งออกเป็นสามระดับ ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมในสังคม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบการทำงานและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

3.2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ระดับการศึกษาที่สอนมีผลต่อการบริหารจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ ด้วยจุดมุ่งหมายการเรียนการสอนของแต่ละระดับ มีความแตกต่างกัน ครูผู้สอนเองมี บทบาทและบริบทรับรู้ที่แตกต่างกัน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย ระดับการศึกษาหมายถึง ประสบการณ์การสอนของครูในระดับการสอน ได้แก่ ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนครู สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ แตกต่างกัน จึงมีความยุ่งยาก ซับซ้อนในการบริหารงานแตกต่างกัน ดังที่ งานวิจัยของ Donohue (1995) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนคatholic ระดับ ประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็น โรงเรียนคาทอลิกระดับประถมศึกษาจำนวน 619 โรงเรียน ซึ่งได้จากการสุ่มอย่างง่าย มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 87 ข้อ และการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนคาทอลิกระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย ขนาดของ โรงเรียน สถานที่ตั้ง การสนับสนุนของรัฐ เงินเดือนครู และวุฒิการศึกษา ของครู อุทยวรรณ โชชน์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออกเฉียง วัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การวิจัยในชั้นเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) บรรยากาศองค์การเป็นแบบรวมอำนาจ 3) ประสิทธิภาพของ โรงเรียนจำแนกตามขนาด และประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ชงยุทธ ปรีชากุล (2543) ได้ทำการวิจัย เรื่องประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนม สารคาม ตามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนขนาด เล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและเกือบทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้ง โดยรวมและด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และด้านความสามารถ

ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนแตกต่างกัน Stuart (1978, p. 233-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสอดคล้องกับ สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542, อ้างถึงใน นริศ สวัสดิ์, 2550, หน้า 53) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 357 คน พบว่าโรงเรียนขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้สังเคราะห์งานวิจัยกว่า 50 ชื่อเรื่องที่กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 องค์ประกอบ ในส่วนขององค์ประกอบของโรงเรียนนั้น ขนาดของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 357 คน พบว่าโรงเรียนขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน และบุญเรือง ศรีเหรียญ (2546) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

จากแนวคิดและงานวิจัยที่นำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจและเห็นว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามลักษณะทางกายภาพในด้านขนาดของโรงเรียน เพราะปัจจัยที่สนับสนุนของโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ย่อมมีความพร้อมทั้งทางด้านทรัพยากร งบประมาณ การบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรขนาดของโรงเรียนมาศึกษาในครั้งนี้

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวคือ เป็นผู้นำของสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่เป็นหัวหน้าครู ซึ่ง Miller (1965) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีหน้าที่บริหาร โรงเรียนและแสดงบทบาทของผู้นำโรงเรียน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสามารถในการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียน การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถบริหารโรงเรียนในทุกงานได้นั้นจึงควรศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการทางการศึกษา และประสานกับประสบการณ์ด้านการบริหารงานของตัวผู้บริหาร และบูรณาการความคิดกับประสบการณ์ด้านการบริหาร และประชุม รอดประเสริฐ (2539) กล่าวถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการหรือการผสมผสาน เพื่อนำองค์การหรือหน่วยงานซึ่งเป็นระบบของความร่วมมือ และภาวดี อนันต์นาวี (2539) สรุปพฤติกรรมผู้นำ เป็นเครื่องมือจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน กำหนดทิศทางในการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายในองค์การ

โดยนำ หรือหัวหน้า จะทำหน้าที่ชี้แนะ สั่งการ ควบคุม ตลอดจนวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์กร โดยรวม จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 1) สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 70-71 อ้างถึงใน ปิติชาย ดันปิติ, 2547, หน้า 83) ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

Day (1999) มองสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นกล่าวคือ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องค้นหาให้ได้ว่าสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งนั้นควรมี ดังที่ McClelland (1973) กล่าวถึงสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ซึ่ง ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อัน ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้างหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ได้ให้ความหมาย สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่งเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ ได้ดียิ่งขึ้น พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา (2553) สมรรถนะ หมายถึง องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่นและสามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

อภิรักษ์ วรรณสาธพ (2545) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ หมายถึง คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ที่พนักงานดำรงตำแหน่งทางการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก บางองค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายอาชีพเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม และการให้ความสำคัญขององค์กรนั้น ๆ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) กำหนดสาระความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ที่กำหนด ได้แก่ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และ กำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เหมาะสม

คณัฏ เทียนพูน (2534) กล่าวถึง ลักษณะของผู้บริหารควรมีสมรรถนะ เพื่อการบริหารงาน ที่มีประสิทธิผลได้แก่

1. เป็นผู้ที่ทำงานตลอดเวลา
 2. ใช้ความฉลาดทั้งหมดให้เป็นนักบริหารที่ดีที่สุด
 3. เป็นคนเรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
 4. ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจที่สุดสำหรับทุกคน ที่อยู่ล้อมรอบเพื่อให้ทุกคนได้รับ โอกาสที่ดีที่สุด สามารถพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 5. รู้จักวางระบบแผนงานและชี้ช่องทางให้แก่คนของเขา
 6. สร้างให้คนในองค์กรมีพลัง และมีความกระตือรือร้น
 7. มีความรับผิดชอบ
 8. เป็นตัวอย่างที่ล้ำค่าให้แก่คนในองค์กร
 9. ควรยืนอยู่บนผลประโยชน์ขององค์กร แต่ในขณะที่เดียวกันต้องคำนึงถึงประ โยชน์
- ต่อส่วนรวมด้วย

10. มีจริยธรรมในการทำธุรกิจ
11. สามารถประยุกต์ใช้วิชาการได้ในหลายสถานการณ์
12. มีวิสัยทัศน์ มองอนาคต มีจุดยืนของตนเอง

สรุปได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสมจึงเป็น ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับ บุคคลเพื่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือ สูงกว่า

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass (1999) ได้กล่าวถึง ผู้นำในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำในฐานะเป็นผู้เปลี่ยนแปลง ความต้องการของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนส่งเสริม การสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่ง ต่าง ๆ ให้เห็นนอกเหนือจากผลประโยชน์ตนเอง เพื่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นผู้ซึ่งสามารถ สร้างผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตามของเขา โดยผ่านองค์ประกอบด้านพฤติกรรม 4 ด้าน ได้แก่

1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือ เป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตาม เกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการ เลียนแบบผู้นำของเขา โดยผู้นำต้องมีลักษณะคือ มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความ สม่่าเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ไว้วางใจได้ ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง มักหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วน ตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนร่วม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเอง มักเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำ จากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของ ผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อ ความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำ จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรเพื่อพัฒนา ความผูกพันต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงผู้ตามให้รู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหา ที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาใน หน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิด และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้ คำล้าใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและ

เหตุผล ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นปัญหาที่อย่างต้องมิวิตแก่ใจ โดยพิสูจน์ว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับผู้ตาม ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้นำจะเป็นผู้ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยไม่ให้ผู้ตามรู้สึกว่ากำลังถูกตรวจสอบ

Burns (1978) กล่าวถึง ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือผู้นำที่มีความตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลที่ได้คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่ายคือเปลี่ยนตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตาม เกิดอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจตุมนงหมาย เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

Tichy and Ulrich (1990) ได้ให้แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยประกอบด้วยกิจกรรม 3 กิจกรรมได้แก่ 1) การสร้างทัศนภาพ หมายถึง ผู้นำต้องสร้างทัศนภาพหรือมโนภาพขององค์กรในอนาคต และสื่อสารให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมและรับรู้เข้าใจร่วมกัน ผู้นำจำเป็นต้องมีความคิดโน้มน้าวในการสร้างสรรค์หยั่งรู้ และอุปนิสัย มีความสอดคล้องกับเรื่องปรัชญาและแบบทั้งของผู้นำและองค์กร 2) การสร้างความผูกพัน หมายถึง ผู้นำต้องทำให้องค์กรมีชีวิตชีวาทำให้นุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับภารกิจและทัศนภาพใหม่และกระทำให้เกิดขึ้น 3) การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิม หมายถึง ผู้นำต้องทำให้ทัศนภาพให้เป็นจริง โดยมีการนำปรัชญาสู่การปฏิบัติความเป็นจริง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งองค์กร มีวิธีการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจและระบบการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ที่เป็นเครื่องมือที่ทำให้ทัศนภาพกลายเป็นจริงได้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นมาแต่เดิมที่สำคัญต้องมี

รูปแบบและการเสริมแรงของวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การ ระบบทรัพยากรมนุษย์ในการคัดเลือก การพัฒนาการประเมินและการให้รางวัล

Sergiovanni (1989) ได้สนับสนุนแนวทางการบริหารของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษาโดยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะแบบเสริมสร้าง ปลุกเร้า ศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อองค์การ โดยส่วนร่วมมิใช่เพื่อพวกพ้องของตนเอง ส่งเสริม สมรรถภาพความเป็นอิสระในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความคิดเห็น ที่เห็นต่างไปจากของตน สร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรมจริยธรรม และความประพฤติกองทั้ง ผู้นำและผู้ตาม สร้างความผูกพันกับองค์การนอกเหนือจากหน้าที่ กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมาย หลักของสถาบันบริหาร โดยการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะไม่ใช่เพียงเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำแล้วแต่ยังเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อ องค์การด้วยดังเช่น งานวิจัยของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การศึกษาธิการ จังหวัด โดยรวมที่ดี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวแปรต้นของพฤติกรรม ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน

โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง การที่ผู้นำมี คุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมที่สำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจหรือคล้อย การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงตระหนักถึงความสำคัญของ ความเป็นครู จึงทรงพระราชดำริส เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 ความตอนหนึ่งว่า “...หน้าที่ครู มีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นหน้าที่ปลูกฝังความรู้ ความคิดและจิตใจเยาวชนผู้เป็นครูจึงจัดได้ว่าเป็น ผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างสรรค์บัณฑิตอนาคตของชาติบ้านเมือง...” (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 29)

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยพฤติกรรมของครู เช่นงานวิจัยของ ปรีญดา พิमानแมน (2544) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เอกชนในเขตการศึกษา 2 สุทธิพงษ์ ชงศ์กมล (2543) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน และจูไรรัตน์ สุธรรง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานในกรุงเทพมหานครประกอบด้วย คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ, คุณภาพในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน

1. คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ

สำนักงานคุรุสภา (2549) วิชาชีพครู ครอบคลุมถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับครู ไว้ดังนี้

มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้อย่างน้อยดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะในด้านวิชาชีพประกอบไปด้วยด้านความรู้และประสบการณ์ในการสอนและการพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

2. คุณภาพในการปฏิบัติงาน

Steer (1977, pp. 75-78) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กร ประกอบด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะ และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ ของบุคคลในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความชัดเจนของบทบาทและการยอมรับ (Role clarity and acceptance)

Steer (1991, p. 183) กล่าวว่า 4 อันดับแรกของอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. แรงจูงใจของพนักงาน
2. ความสามารถของพนักงาน
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับ
4. โอกาสในการประสบความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินครูในด้านการปฏิบัติงานไว้ประกอบด้วย

1. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การรายงานผล การจัดการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2. การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ การปลูกฝังวินัย การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งการสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภาคภูมิใจในความเป็นคนไทยของผู้เรียน และระบบดูแลช่วยเหลือแก่นักเรียน

3. การพัฒนาวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

4. การพัฒนาสถานศึกษา มีภาระงานประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานสนับสนุนวิชาการ และงานโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา

5. ความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง การสร้างความร่วมมือในการทำงานกับแหล่งชุมชน โดยรอบสถานศึกษา อันได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน ทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริการวิชาการแก่ชุมชน

ในการวิจัยครั้งนี้ คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน การพัฒนานักเรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/ สร้างองค์ความรู้ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

3. สมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน

ทิพย์ธาดา นามวงษา (2552) กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะ ประเภทสมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำ

บัญชี ความสามารถในการสอน เป็นต้น สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and personnels competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นสมรรถนะ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skills)
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

สมรรถนะ มี 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)

สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครู คือ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กำหนดสาระความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานครู ตามมาตรฐานความรู้ที่กำหนด ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่

1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการการเรียนรู้ (Curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาผู้เรียน (Student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3. การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแล

ชั้นเรียน รายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้

4. การวิเคราะห์สังเคราะห์การวิจัย (Analysis and synthesis) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้กำหนดสมรรถนะของครู จำแนกเป็นองค์ประกอบ 2 ส่วนดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมตำแหน่งเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งจะต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้านคือ

1.1 ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณของความเป็นครู

1.2 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ผู้อื่นและเป็นการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ

1.3 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ การวิสัยทัศน์ การปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น การกำหนดมาตรฐานการทำงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้อง การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้ราชการ การส่งเสริมชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1.4 การบริการที่ดี ได้แก่ สามารถร่วมวางแผนให้คำปรึกษาผู้รับบริการไว้วางใจ ความเต็มใจในการให้บริการ สามารถสื่อสารข้อมูลชัดเจน

2. สมรรถนะกับการประเมินวิทยฐานะตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 มาตราที่ 53 กล่าวว่า การประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิทยฐานะให้คำนึงถึงมาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ ทั้งนี้ให้ประเมิน 3 ด้าน คือ 1) ความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 2) คุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ผลพันธกิจจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อนำมาเชื่อมโยงกับสมรรถนะแล้ว

ในการวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน หมายถึง การบริหารหลักสูตรและการจัดการการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและ

เกิดประสิทธิผลสูงสุดการพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน

ปัจจัยด้านการบริหาร โรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การ ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน และรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (Steers, 1977)

1. บรรยากาศโรงเรียน

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับนโยบาย ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์การและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวกำหนด เงื่อนไขลักษณะการทำงานของบุคคลและบรรยากาศขององค์การ ลักษณะการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม เพื่อประสิทธิผลขององค์การ กรมวิชาการ (2539 อ้างถึงใน พัชรพร เทอดธรรมไพศาล, 2550) สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง การปลูกฝังเจตคติและค่านิยมที่ดีงาม ตลอดจนลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ซึ่งสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพราะมีอิทธิพลต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางกายและจิตใจของบุคลากร จึงต้องมีการจัดการ การวางแผน การแก้ไข และพัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ เรื่องที่ควรคำนึงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้แก่ การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง สี และเสียง (บุญช่วย จินดาประพันธ์, 2536 อ้างถึงใน พัชรพร เทอดธรรมไพศาล, 2550) นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน/ การศึกษาระดับพหุระดับ พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภารดี อนันต์นารี (2545, หน้า 115-118) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และพวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543, หน้า 37) กล่าวถึง บรรยากาศ การจัดวางระเบียบ โครงสร้างและกระบวนการขององค์การก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ บรรยากาศคือ สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิผลและสนองความต้องการของบุคลากร (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2534, หน้า 25) บรรยากาศมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ขององค์การ บรรยากาศที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไป ด้วย เพราะบรรยากาศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อันประกอบด้วยสภาพทางกายภาพของโรงเรียน การมีปฏิสัมพันธ์ของคนในโรงเรียน ความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์มีการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐาน โดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

2. วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยบุคคลให้เข้าใจองค์การ จะมีการพิจารณาการกระทำการยอมรับและการไม่ยอมรับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารคำนึงถึงเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพนักงานในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากความเชื่อภายในขององค์การ แล้วมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ การที่ผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลดีและช่วยผู้บริการในการวางแผนต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทาง ความเชื่อ ซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ และถ้ามีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามทุกวัน ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน แม้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์การได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เรื่องบอกเล่า สัญลักษณ์ งานฉลองครบรอบต่าง ๆ และคำขวัญ หรือหมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ ประสิทธิผลขององค์การหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และการควบคุม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2543 หน้า 608 อ้างถึงใน พัชรานี พักทองพรรณ, 2553)

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องของพฤติกรรมบุคคลในองค์การกับพฤติกรรมองค์การ โดยมีกฎเกณฑ์กำหนดอยู่ ซึ่งจะทำให้ไม่เบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายขององค์การที่กำหนดขึ้น โดยที่วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดเอกลักษณ์ของบุคคลและกลุ่มมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Shils, 1961 อ้างถึงใน สุทธิพงษ์ ยงค์มกล, 2543) ทั้งนี้ Rousseau (1990) และ Daft (1992) ได้แสดงความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยข้อสมมติพื้นฐาน ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานและแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม ศิริพงษ์ เสาภายน (2547) ให้ความหมายของ

วัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม สัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร โดยคุณลักษณะที่แสดงถึงวัฒนธรรมได้แก่ เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำและสังเกตได้ เป็นบรรทัดฐานที่ร่วมกันกำหนดและยอมรับ เป็นค่านิยมที่เด่นชัด บางครั้งอาจเป็นปรัชญาหรือกฎ กติกา (พัชรพร เทอดธรรมไพศาล, 2550)

สรุปความหมายในการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมประเพณี/แนวปฏิบัติปรัชญา/เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากร อันเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดและยอมรับปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นประจำ

3. ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 561) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทรัพยากร หมายถึง ทรัพยากรสิ่งของทั้งปวง และคำว่า ทรัพย์ หมายถึง เงินตรา สมบัติ เงิน ของมีค่าดั่งที่ ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2541, หน้า 1) ให้ความหมายทรัพยากรทางการศึกษาไว้ว่า หมายถึง ทรัพยากรที่มีใช้เงิน (Non-financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) Steers (1977, p.70 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2553, หน้า 88) ได้ให้คำจำกัดความของ เทคโนโลยี ว่าหมายถึง กระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบ หรือปัจจัยนำเข้าที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลผลิตตาม เป้าหมายโดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยเทคโนโลยีปฏิบัติการ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยี และความรู้ทางเทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เทคโนโลยีปฏิบัติการ (Operations technology) หมายถึง กระบวนการของการใช้เทคโนโลยีในการทำกิจกรรมขององค์กร

เทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ (Materials technology) หมายถึง ชนิดของวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำกิจกรรม

เทคโนโลยีความรู้ (Knowledge technology) หมายถึง ปริมาณ คุณภาพ ระดับของ ความชำนาญของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 51) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ดังนี้

1. จัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. พัฒนาและ การใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 1) ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial resources) และทรัพยากรทางการเงิน (Financial resources) ในความหมายแรก ทรัพยากรที่มีใช้การเงินครอบคลุมปัจจัยหลัก ๆ คือ ที่ดิน อาคาร สิ่งก่อสร้าง วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนและการผสมผสานการใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยและยังให้ความหมายในวงที่แคบว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง ปัจจัยนำเข้า (Input) ที่นำไปใช้เพื่อการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทภายในสังคม ปัจจัยนำเข้านี้ส่วนใหญ่จะเป็นรูปของเงินงบประมาณทั้งด้านรายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายวัสดุอุปกรณ์กับรายจ่ายด้านการลงทุน

เทคโนโลยีทางการศึกษา (Educational technology) ตามรูปศัพท์ เทคโนโลยี (วิธีการ) + โลยี (วิทยา) หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยวิธีการทางการศึกษา ครอบคลุมระบบการนำวิธีการ มาปรับปรุง ประสิทธิภาพของการศึกษาให้สูงขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษาคือองค์ประกอบ 3 ประการ คือ วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการ (ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา, 2556)

เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาและประยุกต์ระบบเทคนิคและอุปกรณ์ให้สามารถนำมาใช้ในสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ของคนให้ดียิ่งขึ้น (สภาเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติ, 2556)

หวน พินธุพันธ์ (2528) ทรัพยากรการศึกษา ก็คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

ความสำคัญของทรัพยากรการศึกษา

1. ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

2. เป็นการช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ

3. เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา
4. เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้
5. มีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินภารกิจของสถานศึกษาทั้งด้านของปริมาณและ

คุณภาพ

แหล่งทรัพยากรทางการศึกษา

1. งบประมาณแผ่นดิน เช่น หมวดเงินเดือนค่าจ้าง หมวดที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
2. เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค ขาย

ผลิตภัณฑ์ ของสถานศึกษา

3. เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชนได้จากเจ้าของกิจการลงทุน อาจเป็นเอกชน

มูลนิธิ สมาคม

4. ทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์กรต่าง ๆ เช่น บริษัท ธนาคาร สมาคมมูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์

ทรัพยากรการศึกษาที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาตามที่ ปรีชา คัมพรปรกรณ์ (2541, หน้า 8-10) กล่าว ก็คือ คนหรือมนุษย์ (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management) โดยมีแหล่งทรัพยากรทางการศึกษาจาก งบประมาณแผ่นดิน เงินนอกงบประมาณ รายได้ของสถานศึกษา เช่น เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค ขายผลิตภัณฑ์ของสถานศึกษา เงินจากการลงทุน สถานศึกษาเอกชนได้จากเจ้าของกิจการลงทุน อาจเป็นเอกชน มูลนิธิ สมาคม ทรัพยากรจากชุมชน เช่น บุคคล ภูมิปัญญาชาวบ้าน องค์กรต่าง ๆ เช่น บริษัท ธนาคาร สมาคม มูลนิธิ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผลิตภัณฑ์ การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้นต้องตอบสนองต่อนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

1. การระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงินและทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมเพื่อนำมาใช้จัดการศึกษา

2. ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษา โดยจัดสรรเงินอุดหนุนรายบุคคลให้แก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน และจัดสรรเงินเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3. ให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาควบคู่กับระบบการบริหารการเงินและบัญชี ระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีว่าหมายถึง การพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยี ทางด้านทรัพยากรบุคคล แหล่งงบประมาณ และการนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ได้เหมาะสมเพียงใด

4. นโยบายและการปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2536) กล่าวว่า นโยบาย คือ แนวทางกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องนำทาง สำหรับการกระทำต่าง ๆ ที่จะช่วยนำทางไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย นโยบายจะช่วยชี้ให้เห็นถึงช่องทางว่า การจัดการเรื่องราวต่าง ๆ ควรจะเป็นไปในแนวทางใด

เสาว์รส ผจญทรพรรณ (2546, หน้า 12) นโยบาย คือ หลักการ แผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. นโยบาย คือ แนวทางสำหรับ การปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งช่วยกำกับและนำกิจกรรมขององค์การให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้
2. ส่วนใหญ่แล้ว นโยบายมักเป็นเครื่องมือช่วยจำกัดพฤติกรรม โดยมีการบรรยายความเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (Method) ที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้วยเหตุนี้เอง นโยบายจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมพฤติกรรมพร้อมกันไปด้วย
3. นโยบายจะเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ทั้งนี้โดยวิธีการวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แยกแยะให้ทราบถึงทางเลือก หรือแนวทางปฏิบัติที่ควรทำและไม่ควรทำ
4. นโยบายช่วยให้เกิดความมั่นใจและช่วยประกันให้พฤติกรรมต่าง ๆ เป็นไปโดยมีความแน่นอน สม่ำเสมอ และเป็นรูปแบบเดียวกัน เป็นพฤติกรรมที่ดี ที่มีความถูกต้องเป็นประโยชน์สำหรับองค์การ

เสาว์รส ผจญทรพรรณ (2546, หน้า 16-18) ได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดนโยบายมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การก่อตัวของปัญหา เป็นขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการเกิดขึ้นของนโยบาย
2. การจัดระเบียบวาระของนโยบาย เพื่อช่วยในการนำเสนอ นโยบายเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว เพื่อส่งผลให้มีการโน้มน้าวการตัดสินใจ
3. การก่อรูปนโยบายและการยอมรับ เป็นขั้นตอนที่ได้ตัดสินใจเลือกเอาแนวทางใดแนวทางหนึ่งขึ้นมาจัดการแก้ไขประเด็นปัญหาเหล่านั้น
4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบจะเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ
5. การประเมินผลนโยบาย เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จะประเมินผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า นโยบายในเรื่องนั้น ๆ สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตาม

วัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่หรือนโยบายนั้น ๆ ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างไรบ้าง ซึ่งขั้นตอนประเมินผลนโยบายนี้ อาจก่อให้เกิดการกำหนดนโยบายเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ได้

จากคำจำกัดความหรือความหมายของนโยบาย อาจกล่าวได้โดยรวมนโยบายเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์กรนั้น ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรขนาดใดก็ตาม ย่อมต้องกำหนดนโยบายเป็นแนวทางการดำเนินการไว้ โดยผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดนโยบายและการปฏิบัติประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ, การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย, การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ, การตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐาน, การตรวจสอบ/ ประเมินคุณภาพ

5. โครงสร้างโรงเรียน

Steer (1985, p. 78) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร (Organizational structure) หมายถึงความสัมพันธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดขนาดขององค์กรและขนาดของหน่วยงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การกระจายอำนาจ 2) ความชำนาญเฉพาะทาง 3) ความเป็นทางการ 4) ช่วงการบังคับบัญชา 5) ขนาดขององค์กร 6) ขนาดของหน่วยงาน Kast and Rosenzweig (1985, p. 234) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กร จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 15) กล่าวว่า โครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดแบ่งงานหรือจัดส่วนงานเส้นทางการดำเนินงาน รูปแบบการประสานงานระหว่างส่วนงาน การติดต่อสื่อสาร อำนาจ บังคับบัญชา เพื่อควบคุมกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

George and Jones (2005) ได้ให้ความหมายโครงสร้างขององค์กรว่า หมายถึง ระบบที่แสดงความสัมพันธ์ของงาน และการรายงานอย่างเป็นทางการ เพื่อดำเนินการ ควบคุม ประสานงาน การทำงาน ร่วมกันของบุคลากร โดยมีเป้าหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบสำคัญในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรมี 6 ประการดังนี้

1. การจัดแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ
2. การจัดกลุ่มงานเป็นส่วนงานหรือแผนก
3. สายการบังคับบัญชา
4. ช่วงการบังคับบัญชา
5. การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ
6. การจัดระเบียบแบบแผนการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 16-18) ได้อธิบายโครงสร้างขององค์กรเป็น 3 โครงสร้าง ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กรแบบง่าย (Simple structure) เป็นโครงสร้างองค์กรขนาดเล็ก บุคลากรไม่มาก กิจกรรมไม่ยุ่งยากซับซ้อน ผลผลิตหรือบริการไม่มากชนิด เช่น บริษัทขนาดเล็ก มีพนักงาน 3-4 คน ขายสินค้าไม่กี่ตัว เจ้าของทำหน้าที่ผู้จัดการมีอำนาจตัดสินใจคนเดียว เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic structure) เป็นโครงสร้างองค์กรแบบมาตรฐาน เหมาะกับองค์กรที่ต้องดำเนินงานที่เป็นประจำสม่ำเสมอ งานที่อาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน มีการจัดกลุ่มงานเป็นแผนก เป็นฝ่าย ตามหน้าที่ มีข้อบังคับ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน อำนาจการตัดสินใจสูงสุดรวมอยู่ที่ส่วนกลาง มีการกระจายอำนาจแก่ผู้บริหารระดับรองลงไป การตัดสินใจเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา

3. โครงสร้างองค์กรแบบเมทริกซ์ (Matrix structure) เป็นโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ ไม่ยืดติดระเบียบราชการ เช่น บริษัทเอกชน เป็นต้น

ลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล

Mintzberg (1979, pp. 216-297) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผล มี 2 ประการ คือ

ประการแรก เห็นว่าโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นจะต้องเป็น โครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์ขณะนั้น กับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบนั้น คือ โครงสร้างขององค์กรที่มีประสิทธิผลย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประการที่สอง เห็นว่าน่าจะต้องตั้งสมมติฐานซึ่งอาจเรียกว่า สมมติฐานของการวัดโครงสร้าง ได้ว่าโครงสร้างที่มีประสิทธิผล ย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบองค์กร นั่นคือ โครงสร้างขององค์กรที่มีประสิทธิผล ย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบสถานศึกษาในฐานะองค์กรทางสังคม ย่อมมีการจัดองค์การให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ของส่วนงานต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ โดยผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การจัดสร้างการบริหารงานโรงเรียน ภารกิจของโรงเรียน กำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่าย การกระจายอำนาจการบริหาร หน้าที่ความรับผิดชอบของตัวบุคคล

6. รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

บุคคลเมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรใดก็ย่อมคาดหวังว่าจะได้รับการตอบแทน หรือ ตอบสนองต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่ สภาพการทำงานที่เหมาะสม

ความเป็นธรรม และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังที่ Luthans (1998) ระบบการให้รางวัลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงานที่จะดำรงรักษาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ได้ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ 1) รายได้ 2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่น่าสนใจ 3) การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน และ 5) เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 188) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร คือ ความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่และความรู้สึกของเขามีต่อองค์กรในรูปของมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างการให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน บรรยากาศขององค์กรนั้นอาจหมายรวมถึงทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความรู้สึก ของคนในองค์กร

วิโรจน์ สารตนะ (2542) กล่าวถึง การให้รางวัลเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

สรุปคือ รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน คือการที่ครุมีขวัญ กำลังใจที่ดี ได้รับการยอมรับในความสามารถ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร แสดงความคิดเห็น ได้รับการสนับสนุน และพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะ วิชาชีพ มีอิสระในการทำงาน และความผูกพันของกลุ่มในที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน คือ 1) ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีบุคลิกภาพของการบริหาร 2) ครูเป็นผู้มีความรอบรู้ มีประสบการณ์มีเจตคติต่ออาชีพครูในทางที่ดี และมีคุณลักษณะแบบอย่างที่เหมาะสมกับความเป็นครู

ประเสริฐ บัณฉิศค์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิดของ Steer จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลออกเป็น 4 ด้านใหญ่ ได้แก่ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากรในองค์กร ลักษณะโครงสร้างขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์กรมี 7 ตัวแปร เรียงตามลำดับขนาดอิทธิพล คือ การใช้เทคโนโลยีองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพใช้ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ และบรรยากาศองค์กร

สุทธิพงษ์ ชงศ์กมล (2543) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนด้วยการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษมี 4 ปัจจัยหลักคือ ลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากร และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 12 ด้าน คือ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีองค์กร วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การรับรู้ของบุคลากร ทัศนคติและค่านิยมของบุคลากร บุคลิกภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของบุคลากร การจูงใจของบุคลากร การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติตามกลยุทธ์

ปิติชาย ต้นปิติ (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 12 ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กรได้ 78% ดังนี้ 1) ระบบย่อยการจัดการ (การควบคุม) 2) ระบบย่อยการจัดการ (การนำ) 3) ระบบย่อยเทคโนโลยี 4) ระบบย่อยการจัดการ (การจัดองค์กร) 5) การจัดทำหลักสูตร 6) ความร่วมมือจากชุมชน 7) ความสามารถของนักเรียน 8) ระบบย่อยโครงสร้าง 9) ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ 10) ระบบย่อยจิตสังคม 11) ความสามารถของผู้บริหาร และ 12) ระบบย่อยเป้าหมาย

ชวีช กรุดมณี (2550) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านคือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ การรักษาสภาพองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนวิถีนุท: การวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่าระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนวิถีนุทในภาพรวมทั้งหมดยังอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 ระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนวิถีนุท ที่มีขนาดต่างกันมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนวิถีนุทพบว่า ปัจจัยด้านกายภาพของสถานศึกษา ปัจจัยด้าน การบริหารจัดการและปัจจัยภายนอก ด้วยค่าอิทธิพลทางบวกเท่ากับ 0.83, 0.83 และ 0.20 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านบุคลากรค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.01 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของ โรงเรียนสาธิต ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปร 3 ด้าน คือ ตัวแปรปัจจัยภายใน ตัวแปร ปัจจัยภายนอก และตัวแปรประสิทธิผลองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถาม และการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิต มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต ได้ร้อยละ 95.0 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของ โรงเรียนสาธิต ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านผู้บริหาร 5) ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพการศึกษาระดับศึกษา มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิตกับข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้จากแบบสอบถาม

งานวิจัยต่างประเทศ

Mott (1972) กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์กร ซึ่งความสามารถในการผลิต ไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงานเพราะ โรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจจึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดวัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึงกระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กรความรวดเร็ว ในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใน องค์กรและความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัว ให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใดเมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถปรับ พฤติกรรมในการทำงานได้เช่นมีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

Duke (1987) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ การนิเทศและพัฒนาครูตามศักยภาพของแต่ละคน การประเมินผลครูตามแผนนโยบาย การจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็น การควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง การประสานงานในระบบแมทริก และการแก้ปัญหา แบบมีส่วนร่วม Bentley (1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ครูจะมีความสามัคคีร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Reid (1988, p. 5) ได้สอบถามความเห็นของครูที่มีประสบการณ์และครูใหญ่ที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโททางการศึกษาพบว่าครูบางคนให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่บางคนเห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่สมาชิก

McCurtain (1989, pp. 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในอลาแบมา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน 8 รายการ พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

Chrispeels and Ann (1990) ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา 8 แห่ง และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) โครงสร้างองค์กร 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ใช้เวลาศึกษา 5 ปี พบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ร่วมกันทำงาน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการวางแผนการพัฒนาคณาการที่ดี มีความจำเป็นต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Hoy, Tarter and Witkoskie (1992 อ้างถึงใน ญาณิศา บุญจิตร, 2552) ได้ศึกษาความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน: ความสัมพันธ์กับครูใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงระหว่างประสิทธิผลและความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมของเพื่อนครู

Pounder (1999) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์กร ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่แสดงประสิทธิผลมี 4 มิติ ได้แก่ ประสิทธิภาพการผลิต การจัดการข้อมูลและการสื่อสาร

การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย และความเป็นกลุ่มซึ่งน่าจะเป็น โมเดลประสิทธิผลขององค์กรที่สามารถนำไปใช้ในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กรในหลายหน่วยงาน สำหรับองค์การทางการศึกษามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู พฤติกรรมของนักเรียน และการบริหาร โรงเรียน ส่วนแนวทางการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาจะแตกต่างจากองค์กรโดยทั่วไป ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ และ 4) การธำรงรักษาวัฒนธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษผู้วิจัยได้วิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2556 จำนวน 445 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามขนาดของ โรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดกลาง	181	83
ขนาดใหญ่	264	122
รวม	445	205

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์โดยอาศัยแนวคิดการบรรลุเป้าหมายหรือประสิทธิผลของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ 4) ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม จำนวน 48 ข้อ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มี 3 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน มี 25 ข้อ 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหารมี 7 ข้อ 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู มี 12 ข้อแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การจากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดหลักการประเมินประสิทธิผลของ Hoy and Miskel (1991, pp. 384-387) ซึ่งการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ 4) ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม และผสมผสานกับการวิเคราะห์สังเคราะห์แบบสอบถามของปัญญา

ชลาภิมรย์ (2553, หน้า 250-261) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนสาธิตมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามบริบทของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้าน โรงเรียน ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร และปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศ

3. กำหนดขอบเขตของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้าน โรงเรียน ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครูที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน

3.1.1 ระดับการศึกษาจำนวน 1 ข้อ

3.1.2 ขนาดของโรงเรียนจำนวน 1 ข้อ

3.2 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

3.2.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารจำนวน 3 ข้อ

3.2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 4 ข้อ

3.3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู

3.3.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพจำนวน 2 ข้อ

3.3.2 คุณภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อ

3.3.3 สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนจำนวน 6 ข้อ

3.4 การบริหาร โรงเรียน

3.4.1 บรรยากาศโรงเรียนจำนวน 4 ข้อ

3.4.2 วัฒนธรรมองค์การจำนวน 4 ข้อ

3.4.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาจำนวน 3 ข้อ

3.4.4 นโยบายและการปฏิบัติจำนวน 5 ข้อ

3.4.5 โครงสร้างโรงเรียนจำนวน 5 ข้อ

3.4.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงานจำนวน 4 ข้อ

4. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ มาพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความเที่ยง (Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

1.1 เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นกับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและเสนอแนะข้อปรับปรุงแก้ไข

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงและความถูกต้องเชิงเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยบุคคลที่มีรายนามและตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้อำนวยการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้อำนวยการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.3 ดร.สมพงษ์ ปันหุ่่น อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.4 นายศรยุทธ เรืองน้อย ผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก

1.2.5 ดร.วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Tryout) กับข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 การหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวม (Item total correlation) ปรากฏว่าแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .26-.75 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .38-.53, ด้านวัฒนธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .44-.77, ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .53-.79, ด้านนโยบาย

และการปฏิบัติ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .37-.78, ด้านโครงสร้างโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .56-.76, ด้านรางวัลและการตอบแทน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .52-.61, ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .47-.71, ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .59-.73, ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .58-.66, ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .37-.65, สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .37-.76

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ หาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1991, pp. 202-204) ปรากฏว่าแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69, ด้านวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82, ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88, ด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88, ด้านโครงสร้างโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87, ด้านรางวัลและการตอบแทน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90, ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79, ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92, ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86, ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81, สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 205 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 30 วัน โดยสรุปผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคือเพื่อการศึกษาวเคราะห์ จำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.17 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแต่ละฉบับเพื่อนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับ และลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยและเปรียบเทียบสมมติฐานของการวิจัย

3. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ คือลักษณะของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยการให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติตรงกับสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและ บุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของโรงเรียนพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู การบริหาร โรงเรียน ใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .81 ขึ้นไป ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .61-.80 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .41-.60 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .21-.40 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือและปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามระดับการศึกษา ที่สอนและขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครู ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. ศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ โดยใช้สถิติสร้างสมการพยากรณ์ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปสอบถามข้าราชการครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาคเหนือ จำนวน 205 คน ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลมีดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงที (t -distribution)
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -distribution)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน ระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X_1	แทน สภาพของโรงเรียน
X_{11}	แทน ระดับการศึกษาที่ปฏิบัติการสอน
X_{12}	แทน ขนาดของโรงเรียน

X_2	แทน พฤติกรรมของผู้บริหาร
$X_{2,7}$	แทน สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร
X_{22}	แทน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
X_3	แทน พฤติกรรมของครู
$X_{3,1}$	แทน คุณลักษณะในด้านวิชาชีพครู
$X_{3,2}$	แทน คุณภาพในการปฏิบัติงานครู
$X_{3,3}$	แทน สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน
X_4	แทน การบริหารโรงเรียน
$X_{4,1}$	แทน บรรยากาศของโรงเรียน
$X_{4,2}$	แทน วัฒนธรรมองค์กร
$X_{4,3}$	แทน ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา
$X_{4,4}$	แทน นโยบายและการปฏิบัติ
$X_{4,5}$	แทน โครงสร้างโรงเรียน
$X_{4,6}$	แทน รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน
Y	แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
\hat{Y}	แทน คะแนนพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
Z	แทน คะแนนมาตรฐานประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
\hat{Z}	แทน คะแนนมาตรฐานพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
VIF	แทน ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. ผลการศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจากปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของครูที่ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาและขนาดของโรงเรียน

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
1 ระดับการศึกษา		
- ประถมศึกษา	40	20.9
- มัธยมศึกษา	151	79.1
รวม	191	100
2 ขนาดของโรงเรียน		
- ขนาดกลาง	173	90.6
- ขนาดใหญ่	18	9.4
รวม	191	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 79.1 และระดับประถมศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และส่วนใหญ่ ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 และขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้าน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 6-10

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	$n = 191$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.92	.50	มาก	3
2 ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย	3.83	.55	มาก	4
3 ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ	4.02	.51	มาก	2
4 ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษา แบบแผนทางวัฒนธรรม	4.27	.50	มาก	1
รวม	4.01	.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

ด้านความสามารถของโรงเรียนการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม	$n = 191$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้ปกครอง	3.92	.70	มาก	9
2 การให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน	3.68	.79	มาก	16
3 การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียน และผู้ปกครอง	3.75	.79	มาก	15

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	ด้านความสามารถของโรงเรียนการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
4	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครอง	3.95	.75	มาก	7
5	การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน	3.84	.78	มาก	14
6	การรับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน	3.92	.72	มาก	10
7	การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.91	.73	มาก	11
8	มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.12	.69	มาก	1
9	สามารถวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล	3.96	.74	มาก	6
10	สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียน ได้อย่างถูกต้อง	4.06	.65	มาก	2
11	สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยน กระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ	4.00	.65	มาก	3
12	สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	4.00	.68	มาก	4
13	การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	3.96	.71	มาก	5
14	มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Hardware, Software, People ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพียงพอ	3.87	.81	มาก	13
15	ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู	3.87	.77	มาก	12
16	บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี คอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	3.95	.76	มาก	8
	รวม	3.92	.50	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย

ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้	3.70	.73	มาก	7
2 นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.97	.64	มาก	1
3 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง	3.86	.71	มาก	3
4 นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาและระดับอื่น ๆ ได้ตามเป้าหมาย	3.73	.74	มาก	6
5 สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.86	.72	มาก	4
6 สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.80	.75	มาก	5
7 ส่งเสริม สนับสนุน/ พัฒนาทักษะ/ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร	3.91	.76	มาก	2
รวม	3.83	.55	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร การส่งเสริม สนับสนุน/ พัฒนาทักษะ/ ความสามารถ

ในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร และนักเรียนมีทักษะ
ในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และ
พัฒนาความรู้ด้วยตนเอง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐาน
การเรียนรู้

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ

ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการบูรณาการ	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 จัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน	4.04	.69	มาก	4
2 คณะกรรมการสถานศึกษามีความสามารถประสาน กับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนด นโยบายและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	4.04	.69	มาก	4
3 กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่	4.02	.74	มาก	10
4 กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสม	4.04	.75	มาก	7
5 จัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชา ให้สอดคล้องกันและไปในทิศทางเดียวกัน	4.03	.70	มาก	8
6 ครุณาผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม	3.87	.73	มาก	13
7 ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน	4.00	.67	มาก	11
8 จัดบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการประสานงาน และการทำงานร่วมกัน	4.02	.68	มาก	9

ตารางที่ 9 (ต่อ)

	ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการบูรณาการ		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
9	กำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน		มาก	12
10	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่าง หน่วยงาน		มาก	6
11	การติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ		มาก	1
12	ประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่าย ระหว่างโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ด้วยกันเพื่อพัฒนา คุณภาพงานด้านต่าง ๆ		มาก	3
13	การประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่าย ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น		มาก	2
	รวม		มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ การประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่าง ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านความสามารถของโรงเรียน
ในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม

	ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตน	4.31	.68	มาก	4
2	บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงาน ที่มีเกียรติ	4.31	.71	มาก	5
3	บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	4.34	.68	มาก	2
4	บุคลากรช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.32	.66	มาก	3
5	บุคลากรได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ	4.23	.65	มาก	8
6	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติ หน้าที่	4.14	.69	มาก	12
7	บุคลากรมีความประพฤติเหมาะสมเป็นตัวอย่าง ของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน	4.21	.69	มาก	10
8	บุคลากรประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครอง และชุมชน	4.20	.65	มาก	11
9	การจัดกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณี ในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง	4.21	.68	มาก	9
10	การเข้าร่วมกิจกรรมทางทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	4.29	.71	มาก	7
11	บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ การสืบสานประเพณีที่ดีงาม	4.35	.73	มาก	1
12	นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและ การสืบสานประเพณีที่ดีงาม	4.31	.71	มาก	5
	รวม	4.27	.50	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพด้านความสามารถของโรงเรียนในการชำระรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อยใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และบุคลากรช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 11-22

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

	พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	พฤติกรรมของผู้บริหาร	4.03	.55	มาก	3
2	พฤติกรรมของครู	4.17	.48	มาก	1
3	การบริหารโรงเรียน	4.13	.46	มาก	2

จากตารางที่ 11 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านพฤติกรรมของครู ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของพฤติกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 การนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี ทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา	4.03	.66	มาก	3
2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ ในการบริหารจัดการการศึกษา	4.09	.65	มาก	2
3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ การศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และ กำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เหมาะสม	4.10	.62	มาก	1
รวม	4.07	.55	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารด้านสมรรถนะประจำสายงานของ
ผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนด
วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู
และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้
ในการบริหารจัดการการศึกษา และผู้บริหารมีการนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี
ทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของพฤติกรรมของผู้บริหาร
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	พฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์	3.98	.73	มาก	3
2	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจหรือคลอใจให้บุคลากร ร่วมมือกันปฏิบัติงาน	3.94	.76	มาก	4
3	ผู้บริหารกระตุ้นทางปัญญา เพื่อผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.99	.75	มาก	2
4	ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขอมรับ ความคิดเห็นที่เห็นต่าง สร้างความผูกพัน และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม	4.26	.64	มาก	1
	รวม	3.99	.65	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขอมรับความคิดเห็นที่เห็นต่าง
สร้างความผูกพัน และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้นทางปัญญา เพื่อผลักดัน และ
ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารใช้อิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์ ส่วนอันดับท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร
สร้างแรงบันดาลใจหรือคลอใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของพฤติกรรมของครู
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ

พฤติกรรมของครู ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 ครูมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนดี	4.17	.64	มาก	2
2 ครูพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สม่ำเสมอ	4.17	.61	มาก	1
รวม	4.17	.56	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ครูพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสม่ำเสมอมีคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ครูมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนดี

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของพฤติกรรมของครู
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมของครูด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 ครูมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ให้แก่นักเรียน	4.20	.64	มาก	2
2 ครูมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน	4.14	.66	มาก	4
3 ครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียน ได้เรียนรู้/ สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการ การเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.24	.64	มาก	1
4 ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.15	.68	มาก	3
รวม	4.18	.57	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า พฤติกรรมของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ครูมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ นักเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของพฤติกรรมของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน

พฤติกรรมของครู	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน				
1 ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.16	.62	มาก	3
2 ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้อง และเป็นระบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.15	.61	มาก	5
3 ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี พัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด	4.12	.67	มาก	6
4 ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	4.20	.64	มาก	1
5 ครูมีส่วนช่วยในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.20	.64	มาก	1
6 ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา กำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และมีความปลอดภัยของผู้เรียน	4.16	.72	มาก	4
รวม	4.16	.50	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า พฤติกรรมของครูของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน ครูมีส่วนช่วยในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนด้านบรรยากาศของโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.27	.69	มาก	1
2 บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.12	.73	มาก	4
3 บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.22	.64	มาก	2
4 ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน	4.17	.68	มาก	3
รวม	4.19	.54	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า การบริหารโรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านบรรยากาศของโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของการบริหารโรงเรียนของ
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

การบริหารโรงเรียนด้านวัฒนธรรมองค์การ	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 ค่านิยมของโรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จ ในการดำเนินงานตามเป้าหมาย	4.14	.66	มาก	4
2 ประเพณี/ แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อ การพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.19	.64	มาก	3
3 ปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของโรงเรียน เป็นที่ยอมรับ	4.23	.70	มาก	2
4 ความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากร ของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมาย	4.26	.64	มาก	1
รวม	4.20	.54	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า การบริหารโรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย
ใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อ
การพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่
ยอมรับ และประเพณี/ แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ค่านิยมของโรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย

ตารางที่ 19 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของการบริหารโรงเรียน
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา

การบริหารโรงเรียนด้านทรัพยากร และเทคโนโลยีทางการศึกษา	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ	4.12	.66	มาก	1
2 จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	4.07	.73	มาก	2
3 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอ ต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร	3.97	.76	มาก	3
รวม	4.05	.60	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า การบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
คะแนนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ จัดสรรงบประมาณ
เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอ
ต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร

ตารางที่ 20 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหารโรงเรียน
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ

การบริหารโรงเรียนด้านนโยบายและการปฏิบัติ	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน	4.31	.68	มาก	1
2 การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.20	.61	มาก	2
3 การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม	4.12	.68	มาก	4
4 การตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐาน โดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา	4.15	.64	มาก	3
5 การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพ ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน	4.11	.68	มาก	5
รวม	4.18	.55	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า การบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรกได้แก่ การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และการตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน

ตารางที่ 21 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านโครงสร้างโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนด้านโครงสร้างโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1 การจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	4.19	.67	มาก	1
2 การจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน	4.11	.64	มาก	2
3 การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ	4.09	.65	มาก	3
4 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน	4.04	.70	มาก	4
รวม	4.09	.53	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า การบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านโครงสร้างโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรก ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และ

บริหารทั่วไป ไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน

ตารางที่ 22 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของการบริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

การบริหารโรงเรียนด้านรางวัลและการตอบแทน จากการปฏิบัติงาน	n = 191		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1 ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน	4.18	.67	มาก	1
2 สร้างความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการ ให้แก่บุคลากร	4.05	.64	มาก	3
3 สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และวิชาชีพของบุคลากร	4.10	.65	มาก	2
4 ให้รางวัล/ ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ บรรลุเป้าหมาย	4.03	.65	มาก	4
รวม	4.08	.54	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า การบริหารโรงเรียนของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คะแนนจากมากไปหาน้อยใน 3 อันดับแรกได้แก่ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร และสร้างความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ให้รางวัล/ ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ดังตารางที่ 23-26

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีตัวแปรด้านสภาพของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านการบริหารโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 13 ตัวแปร ดังนี้

ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา (X_{11}) ขนาดของโรงเรียน (X_{12})

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร มี 2 ปัจจัย ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21}) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22})

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู มี 3 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ (X_{31}) คุณภาพในการปฏิบัติงาน (X_{32}) สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33})

ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน มี 6 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน (X_{41}) วัฒนธรรมองค์การ (X_{42}) ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43}) นโยบายและการปฏิบัติ (X_{44}) โครงสร้างโรงเรียน (X_{45}) รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (X_{46})

ตารางที่ 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างสภาพของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	<i>r</i>	<i>p</i>
ระดับการศึกษา (X_{11})	-.04	.28
ขนาดของโรงเรียน (X_{12})	.07	.16

* $p < .05$

จากตารางที่ 23 พบว่า สภาพของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.04-.07 โดยมี 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .07 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับต่ำ

ตารางที่ 24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร	ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	<i>r</i>	<i>p</i>
สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21})	.75*	.00
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22})	.68*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .68-.75 โดยมี 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .75 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ

พฤติกรรมของครู	ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	<i>r</i>	<i>p</i>
คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ (X_{31})	.58*	.00
คุณภาพในการปฏิบัติงาน (X_{32})	.68*	.00
สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33})	.73*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า พฤติกรรมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .58-.73 โดยมี

3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .58 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนปานกลาง ปัจจัยคุณภาพในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .68 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนค่อนข้างสูง และปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .73 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนค่อนข้างสูง

ตารางที่ 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ

ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	<i>r</i>	<i>p</i>
บรรยากาศของโรงเรียน (X_{41})	.70*	.00
วัฒนธรรมองค์กร (X_{42})	.72*	.00
ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43})	.65*	.00
นโยบายและการปฏิบัติ (X_{44})	.66*	.00
โครงสร้างโรงเรียน (X_{45})	.68*	.00
รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน (X_{46})	.67*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า การบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .65-.72 โดยมี 6 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ

ตารางที่ 27 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ

ลำดับที่	ปัจจัย	R	R ²
1	สภาพของโรงเรียน	.00	.00
2	พฤติกรรมของผู้บริหาร	.81*	.66
3	พฤติกรรมของครู	.78*	.60
4	การบริหารโรงเรียน	.74*	.55
	รวม	.86*	.73

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .86 และร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 73 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการศึกษасวมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ จากปัจจัยสภาพของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละด้าน ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ที่ดีที่สุด ปรากฏผลดังตารางที่ 28-31

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบเป็น โกงปกติ
2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-watson อยู่ที่ 2.047 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. ค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า (Variance inflation factor: VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

ตารางที่ 28 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	ระดับการศึกษา	1.00	1.00
2	ขนาดของโรงเรียน	.99	1.01
3	ปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร	.52	1.92
4	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.54	1.87
5	ปัจจัยคุณลักษณะด้านวิชาชีพ	.73	1.37
6	ปัจจัยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน	.66	1.52
7	ปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน	.63	1.55
8	ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน	.57	1.74
9	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	.55	1.83
10	ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา	.67	1.50
11	ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ	.62	1.60
12	ปัจจัยด้านโครงสร้างโรงเรียน	.55	1.83
13	ปัจจัยด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	.47	2.12

จากตารางที่ 28 พบว่า จากทั้ง 13 ตัวแปร มีตัวแปรทั้งหมด 13 ตัว ไม่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้ เพราะทำให้เกิดความสัมพันธ์กันเอง จึงมีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า .10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ได้แก่ ปัจจัยระดับการศึกษา ปัจจัยขนาดของโรงเรียน ปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ปัจจัยด้านคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา ปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยโครงสร้างโรงเรียน และปัจจัยรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพของโรงเรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านพฤติกรรมของครู ด้านการบริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยทั้ง 13 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X_{21}	.76*	.57	57.2
2	X_{21}, X_{22}	.79*	.62	62.1
3	X_{21}, X_{22}, X_{33}	.84*	.71	70.8
4	$X_{21}, X_{22}, X_{33}, X_{41}$.86*	.74	74.3
5	$X_{21}, X_{22}, X_{33}, X_{41}, X_{44}$.87*	.75	75.5
6	$X_{21}, X_{22}, X_{33}, X_{41}, X_{44}, X_{43}$.87*	.76	76.1

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21}) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22}) ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33}) ปัจจัยด้านบรรยากาศ

ของโรงเรียน (X_{41}) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43}) และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ (X_{44}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 6 ปัจจัยเท่ากับ .87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ได้ 76.1 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 30 และตารางที่ 31

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	6	24.64	4.11	88.07*	.00
ความคลาดเคลื่อน	166	7.74	.05		

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21}) ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (X_{22}) ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33}) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (X_{41}) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43}) และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ (X_{44}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก 6 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผล
ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{21})	.20	.05	.25	4.08*	.00
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22})	.08	.04	.12	2.11*	.04
ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{33})	.23	.05	.27	4.79*	.00
ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (X_{41})	.15	.05	.18	3.00*	.00
ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43})	.07	.04	.10	1.98*	.05
ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (X_{44})	.11	.04	.14	2.49*	.01
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	.51	.15		3.31*	.00
<i>R</i> = .87		<i>R</i> ² = .76	<i>S.E.est</i> = .22		

* $p < .05$

จากตารางที่ 31 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์
ทั้ง 6 ปัจจัย กับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .87 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .22
และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .51 + .20X_{21} + .08X_{22} + .23X_{33} + .15X_{41} + .07X_{43} + .11X_{44}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = .25Z_{21} + .12Z_{22} + .27Z_{33} + .18Z_{41} + .10Z_{43} + .14Z_{44}$$

โดยที่ *Z* หมายถึง คะแนนมาตรฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ปัจจัยสมรรถนะประจำสาขางานของผู้บริหาร (X_{2j}) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{22}) ปัจจัยสมรรถนะประจำสาขางานของครูผู้สอน (X_{3j}) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (X_{4j}) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{43}) และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ (X_{44}) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ได้ 76.1 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร, ปัจจัยพฤติกรรมของครู และปัจจัยการบริหารโรงเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้” โดยปัจจัยทั้ง 6 ดังกล่าว เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประจำภาคเหนือ จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2 ด้าน คือ ด้านระดับการศึกษา ที่ปฏิบัติการสอนของครู ด้านขนาดของโรงเรียนของท่าน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ 4 ด้าน คือด้านความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ ด้านความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมของครู และด้านการบริหาร โรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยตอนที่ 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .38 ถึง .79 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ตอนที่ 3 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .26 ถึง .75 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และมีค่าอำนาจจำแนกรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .38 ถึง .79 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product Moment correlation) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย คือ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

1.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา และ ผู้บริหารมีการนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารการศึกษา

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับความคิดเห็นที่เห็นต่าง สร้างความผูกพัน และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้นทางปัญญา เพื่อผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์

2. พฤติกรรมของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ และด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

2.1 คุณลักษณะในด้านวิชาชีพของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสม่ำเสมอมีคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนดี

2.2 คุณภาพในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/ สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูมีความสามารถในการสอน และถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3 สมรรถนะประจำสายงานของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีส่วนช่วยในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน และครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

3. การบริหาร โรงเรียนของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านนโยบายและการปฏิบัติตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

3.1 บรรยากาศของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน

3.2 วัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และประเพณี/ แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.3 ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร

3.4 นโยบายและการปฏิบัติของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

3.5 โครงสร้างโรงเรียนของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจัดโครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน และการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ

3.6 รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงานของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร และสร้างความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร

4. ประสิทธิภาพของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ศรีมารุต (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัวตามลำดับ พิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และ สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ

4.2 ประสิทธิภาพของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร การส่งเสริม สนับสนุน/ พัฒนาทักษะ/ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง

4.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถในการบูรณาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ การประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น และประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ด้วยกันเพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่าง ๆ

4.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษด้านความสามารถในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ และบุคลากรช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

5. พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ปัจจัยสภาพโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในภาพรวมได้ร้อยละ 74.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมากที่สุดคือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ พฤติกรรมของครู การบริหารโรงเรียนและสภาพโรงเรียน ตามลำดับ

7. ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร (X_{2j}) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_{2j}) ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน (X_{3j}) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน (X_{4j}) ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_{4j}) และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ (X_{4j}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = .51 + .20X_{21} + .08X_{22} + .23X_{33} + .15X_{41} + .07X_{43} + .11X_{44}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z} = .25Z_{21} + .12Z_{22} + .27Z_{33} + .18Z_{41} + .10Z_{43} + .14Z_{44}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีลักษณะ ที่มุ่งเน้นผลสำเร็จในการบริหารงาน โดยมีการอบรมทางการบริหาร มีการจัดประชุม จัดอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารเป็นผู้นำในการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ดังที่ Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนว่าพฤติกรรมสนับสนุนสะท้อนให้เห็น พฤติกรรมที่แสดงความสนใจพื้นฐานเกี่ยวกับครู เช่น การรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ ยกย่อง ชมเชยอย่างจริงใจและกระทำโดยเสมอ การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับความสามารถด้านวิชาชีพครู การให้ความสนใจในตัวครูทั้งด้านวิชาชีพและส่วนตัว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ McCurtain (1989, p. 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนในอลาแบมา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัย ได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน 8 รายการ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหาร นักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร จินดาพงษ์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลของของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร โรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ได้ปฏิบัติตามนโยบายของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่ให้ มีการนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะประจำสายงานเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ดังที่ อภิรักษ์วรรณสาธพ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารกล่าวคือ คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม ที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับต่าง ๆ นอกเหนือจากสมรรถนะหลัก บางองค์กรมีการกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายอาชีพเพิ่มเติม ตามความเหมาะสม และการให้ความสำคัญขององค์กรนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี บริบูรณ์เวช (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในปัจจัยภายนอกกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี มีสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์ธิดา นามวงษา (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ขอมรับความคิดเห็นที่เห็นต่าง สร้างความผูกพัน และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารกระตุ้นทางปัญญา เพื่อผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์ และผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจหรือคลอใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ดังที่ Bass (1985) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้

ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีในการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ให้เทศน์ หรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครูเพื่อให้ทำหน้าที่ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด นอกจากนั้น Burns (1978) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่มีความตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผลที่ได้คือ ผู้นำและผู้ตามมีความสัมพันธ์กัน ในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนตามไป เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำไปเป็นผู้นำจริยธรรม ผู้นำตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการ ยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตาม เกิดอุดมการณ์อันสูงส่ง และยึดถือ ค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจุดมุ่งหมาย เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปสุตา เฟิงประสพ (2551) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาญพจน์ อาทิภาณู (2551) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านพฤติกรรมของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ และสมรรถนะประจำสายงานของ ครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรอบนโยบายการจัดการศึกษาของ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษที่ต้องการยกระดับคุณภาพครูให้มีประสิทธิภาพ มีการจัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้ ความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเสริมให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับ และ คอบสนองต่อนโยบายที่กำหนดไว้ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ดังที่ ปิติชาย ต้นปิติ (2547) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษา เพราะครูจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็กและเป็นผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง มิใช่เฉพาะแต่เพียงในด้านการอบรมวิชาความรู้ และฝึกฝนด้านวิชาชีพเท่านั้น แต่รวมถึงการกล่อมเกลาจิตใจลูกศิษย์ ให้ใฝ่คุณธรรมและฝึกหัดให้ใช้ความนึกคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อให้เยาวชนของชาติเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าแก่สังคมสืบไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ รักรวงส์ (2539) ได้ศึกษาการศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูประถมศึกษา ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี สุขแก้ว (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมของครูในการปลูกฝังจริยธรรมและวินัยให้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนมากที่สุดและสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านคุณลักษณะในด้านวิชาชีพ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีการพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพสม่ำเสมอ และครูมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนดี (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) เมื่อพิจารณาพบว่า สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดคุณลักษณะอันสำคัญสำหรับผู้ที่ประกอบอาชีพครูต้องมี มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพสำหรับครู กล่าวคือ มีมาตรฐานความรู้ประกอบด้วย มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง และประสบการณ์วิชาชีพครูได้แก่ครูต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร นาคสง (2550) ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาานุกุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนตะกั่วป่า “เสนาานุกุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิราวรรณ มีแจ้ง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดเมืองพัทยา พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านคุณภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/ สร้างองค์ความรู้

ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูมีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักเรียน และครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) จากการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารงานมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Steer (1994, p. 183) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิผลได้แก่ แรงจูงใจของพนักงาน ความสามารถของพนักงาน ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับ และโอกาสในการประสบความสำเร็จ และแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลองค์กรจะเกี่ยวพันกับผลของงานที่องค์กรพึงประสงค์ หรือหมายถึงความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานหรือการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร Lunenburg and Omstein (1996, อ้างถึงใน ปิติชาย ดันปิติ, 2547) พบว่าในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบผลผลิตที่สำคัญได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาการของนักเรียน พัฒนาการของครู การขาดงานของครู ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทศนคติของนักเรียนที่มีต่อสถานศึกษา และความพึงพอใจของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เช่น สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก คำวังกัง (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล ดิพิจารณ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยส่วนใหญ่ ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียนและครูมีส่วนช่วยในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และครูมีการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยของผู้เรียน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) แสดงให้เห็นว่าผลการวิจัยนี้ พบว่าครูผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่งานที่ปฏิบัติซึ่งเป็นการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นารี (2555) กล่าวว่า การเกิดแรงจูงใจ โดยทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในงาน เช่น

การกำหนดให้มีภารกิจ ย้ายงาน แลกเปลี่ยนงานหรือความรับผิดชอบในงานของบุคคลให้เหมาะสม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การมอบหมายความรับผิดชอบในงาน การให้อิสระมากขึ้นในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้การมอบหมายงานจะต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แมคเคลลินแลนด (McClelland, 1961) กล่าวว่า บุคคลมุ่งที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ ต้องเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง มีความมุ่งมั่นต่องาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้สิ่งสำคัญประการหนึ่งคือผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความเข้าใจเป้าหมายของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรูม (Vroom) กล่าวว่า การทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคลและเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และผลของการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงาน และรางวัลที่ได้รับ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้รับ และความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมายของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้นำเข้ามาช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ดาฟท์ (Daft, 2005) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นจึงเห็นว่าการปฏิบัติงานจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่จะต้องใช้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ให้ผู้ปฏิบัติงานยินดีปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือเป้าหมายขององค์กร โดยได้รับสิ่งจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ทิมมณี (2553) ได้ศึกษา ความต้องการการพัฒนาศมรรถนะของครู โรงเรียนเทศบาล โฉมสุวรรณ์ จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการการพัฒนาศมรรถนะของครู สมรรถนะหลัก พบว่าการบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการบริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศของโรงเรียน และนโยบายและการปฏิบัติ

3.1 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ สภาพทางกายภาพของโรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การมีการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานร่วมกัน แรงจูงใจ และภาวะผู้นำ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ บรรยากาศองค์การ

มีความสัมพันธ์กับนโยบาย ความรู้ และเทคโนโลยีขององค์กรและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขลักษณะการทำงานของบุคคลและบรรยากาศขององค์กร ลักษณะการทำงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมเพื่อประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของนริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน/ การศึกษาระดับพระระดับ พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543, หน้า 37) กล่าวถึง บรรยากาศ การจัดวางระเบียบโครงสร้างและกระบวนการขององค์กรก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กร บรรยากาศ คือ สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิผล และสนองความต้องการของบุคลากร (ชาญชัย อัจฉินสมาจาร, 2534, หน้า 25) บรรยากาศมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กร บรรยากาศที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ประสิทธิผลแตกต่างกันไปด้วย เพราะบรรยากาศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

3.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการกำหนด ค่านิยมของโรงเรียนที่เอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย ประเพณี/ แนวปฏิบัติของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ และความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากรของโรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลดีและช่วยผู้บริการในการวางแผนต่าง ๆ เพื่อมิให้ขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมืออันดีของพนักงานในองค์กร อย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาพอสมควรเช่นกัน ผู้บริหารระดับสูงสามารถกำหนดแนวทาง ความเชื่อ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร และถ้ามีนโยบายให้พนักงานปฏิบัติตามทุกวัน ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐาน แม้ว่าวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน แต่ผู้บริหารสามารถสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น เรื่องบอกเล่า สัญลักษณ์ งานฉลองครบรอบต่าง ๆ และคำขวัญ หรือหมายถึงข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กร ประสิทธิผลขององค์กรหนึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อหน้าที่การจัดการในการวางแผนการจัดองค์การการจัดบุคคลเข้าทำงาน และการควบคุม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2543, หน้า 608 อ้างถึงใน พัทธานี พัทธทองพรรณ, 2553) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) กล่าวว่า ความมุ่งหมายสำคัญทางการศึกษา

เพื่อพัฒนาผู้เรียน ตามมาตราที่ 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ พายู่สุข (2550) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ในแต่ละลักษณะและ โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจรัด (2549) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการพัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดให้มีการกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา พัฒนาและการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น โดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน และการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) สอดคล้องกับแนวคิดของ หวน พันธุ์พันธ์ (2554) ได้เสนอแนวคิดความสำคัญของทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาได้แก่ ทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเป็นส่วนช่วยส่งเสริมงานวิชาการให้มีคุณภาพ เป็นส่วนช่วยส่งเสริมการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ และมีบทบาทต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งด้าน

ของปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ วิธีการ เทคนิค ตลอดจนความรู้และทักษะของบุคลากรที่ใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าที่เป็นผลผลิต และตัวแปรเทคโนโลยีมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติ รุ่งพานิช (2552) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า การดำเนินงานด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 อยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านนโยบายและการปฏิบัติโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้มีการกำหนด นโยบายและการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กล่าวคือ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนว่าต้องการจะทำอะไรให้บรรลุผลในช่วงระยะเวลา 5 ปีหรือสามารถตอบประเด็นคำถามได้ว่าผู้บริหาร ครู นักเรียน และประชาชนจะได้รับผลประโยชน์อะไร มากน้อยเพียงใด จากการบริหารงานของผู้บริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษที่เข้ามา รับผิดชอบดำเนินการบริหารสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ อีกทั้งนโยบายต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และ พันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม การตรวจสอบผลการดำเนินงาน และควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และการนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ เสาวรัส ผงยุทธพรรค (2546) กล่าวว่านโยบายจะช่วยเป็นเครื่องช่วยจำกัดพฤติกรรม โดยมีการบรรยายความเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้วยเหตุนี้เอง นโยบายจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมพฤติกรรมพร้อมกันไปด้วย นโยบายยังเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ ทั้งนี้โดยวิธีการวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่แยกแยะให้ทราบถึงทางเลือก หรือแนวทางปฏิบัติที่ควรทำและที่ไม่ควรทำ และนโยบายช่วยให้เกิดความมั่นใจและช่วยประกันให้พฤติกรรมต่าง ๆ เป็นไปโดยมีความแน่นอน สม่่าเสมอ และเป็นรูปแบบเดียวกัน เป็นพฤติกรรมที่ดี ที่มีความถูกต้องเป็นประโยชน์สำหรับองค์การ สอดคล้องกับ

ชุตี รุ่งพานิช (2552) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารงานวิชาการ จะต้องสอดคล้องและทันสมัย มีความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง ให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกฝ่ายในการกำหนดเกณฑ์อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติและประเมินตามสภาพจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญศรี พันปี (2553) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวัฒน์ ใจยังยืน (2546) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน นโยบาย และการปฏิบัติของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3.5 ด้าน โครงสร้าง โรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัด โครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน การจัดแบ่งภารกิจของ โรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ George and Jones (2005 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญในการกำหนดโครงสร้างขององค์การมี 6 ประการ ได้แก่ การจัดแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะ การจัดกลุ่มงานเป็นส่วนงานหรือแผนก สาขาการบังคับบัญชา ช่วงการบังคับบัญชา การรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ และการจัดระเบียบแบบแผนการทำงาน และแนวคิดของ Mintzberg (1979 pp. 216-297 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2553) ให้ความเห็นว่าโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ โครงสร้างองค์การจะต้องเป็นโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกันระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ในสถานการณ์ขณะนั้น กับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบนั้น คือ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเห็นว่าโครงสร้างที่มีประสิทธิภาพ ย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบองค์การ นั่นคือ โครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบ

ที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลลักษณ์ บุญบง (2552) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า โครงสร้างองค์การ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ ยงศ์กมล (2543) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนด้วยการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผล และตรวจสอบปัจจัยที่ส่งผลด้วยกระบวนการเทคนิคเดลฟาย พบว่า โครงสร้างองค์การ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนอยู่ในระดับมาก

3.6 ด้านรางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การได้รับการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน สร้างความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร และให้รางวัล/ ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ พรรณราย ทวีพระประภา (2529) กล่าวว่า การได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง แรงจูงใจที่เกิดจากความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน การบริหารงานของผู้บริหาร ความรับผิดชอบของผู้บริหารและมีกระบวนการบริหารที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson, Ivancevich and Donnelly (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร คือ 1) รายได้ 2) ลักษณะงานต้องเป็นงานที่น่าสนใจ 3) การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน 4) ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน และ 5) เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2542) อธิบายว่า การให้รางวัลเป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญ เพื่อจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้คนทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามดา ธานีวรรณ (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการรับฟัง

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง การให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน การรับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สามารถวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจ สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Hardware, software people ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู บุคลากร มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเองนักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาและระดับอื่น ๆ ได้ตามเป้าหมาย สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม สนับสนุน/พัฒนา ทักษะ/ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร จัดสรร ทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน อีกทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา มีความสามารถประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลการกำหนดนโยบายและการจัดสรร ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ทุกด้านอย่างเต็มที่ กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึงและเหมาะสม จัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทาง เดียวกัน ครุณาผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม ครูแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน โรงเรียนจัดบรรยากาศองค์การให้ เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน กำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน การติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ มีการประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ด้วยกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่าง ๆ การประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่าย ของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นนอกจากนั้นด้านการรักษาแบบแผนทาง

วัฒนธรรม โรงเรียนมีบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตน บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงานที่มีเกียรติ บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ บุคลากรช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน บุคลากรได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรมีความประพฤติเหมาะสมเป็นตัวอย่างของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน บุคลากรประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน การจัดกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม (สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้กล่าวว่าการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จาก ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาภายในภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติชาย ต้นปิติ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) เมื่อพิจารณาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริดา พรหมเทพ (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการรูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีความเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งนี้หาวิชาและคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่คิดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้

ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกิดขึ้นนั้นมีตัวชี้วัดคือ ระดับความสามารถในการแสดงปฏิกริยากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทั้งจากผู้ปกครอง มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติชาย ต้นปิติ (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย แนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีระบบเปิด แนวคิดการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมของ Parsons เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม และแบบวัดประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัวความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในการรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

4.2 ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน/พัฒนาทักษะ/ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545) กำหนดการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพเป็นรายบุคคล และมีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยประเมินผลการพัฒนาคุณลักษณะในทุก ๆ ด้านของผู้เรียนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งนี้ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาของชาติ สอดคล้องกับ กรมสามัญศึกษา (2544) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมาย จะต้องมุ่งเน้นในการให้ความช่วยเหลือ นักเรียนทั้งด้านการเรียน พฤติกรรม ความประพฤติ สุขภาพพลานามัย ทุนการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Chrispeels and Ann (1990) ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษา 8 แห่ง และวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของ โรงเรียน ศึกษาเกี่ยวกับ

- 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน
- 2) หลักสูตรและการสอน
- 3) โครงสร้างองค์การ
- 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ใช้เวลาศึกษา 5 ปี พบว่า การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครู

ได้ร่วมกันทำงาน ผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี มีความจำเป็นต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ ชูรักษ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่ศึกษาประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า มีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องผลงานวิจัยของ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536) ศึกษาเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลขององค์การในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ภาพรวมมหาวิทยาลัยของรัฐมีระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

4.3 ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการกำหนดกลยุทธ์ระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ค้อย โอกลาส โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณ พยุงวงษ์ (2544, หน้า 84) กล่าวว่า องค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วย คน และงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นกัน ย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียน ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัยในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอน ควรมีการปรับปรุงสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่ด้านด้านความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เพ็ชรพิจิตร (2548) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ บัณฑอง (2541) ศึกษาการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 3 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณ พงษ์วงษ์ (2544) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 พบว่า ประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 12 ด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับ อยู่ในระดับมาก

4.4 ด้านความสามารถในการการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ส่วนใหญ่ บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงามรองลงมา บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ อันดับที่สาม คือ ผู้บริหาร ครูและนักเรียนช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความตระหนักรู้คุณค่าขององค์กรรักและศรัทธาในอาชีพและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ถือเป็นแนวปฏิบัติสืบมา สอดคล้องกับผลงานวิจัย Pakinson (1990) ศึกษาเรื่องการทดสอบความเชื่อมั่นและโครงสร้างทางปัจจัยทางวัฒนธรรม โรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Elliott (1992) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการร่วมมือกับการกระจายอำนาจโรงเรียนเพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกันเป็นแบบในการจัดโครงสร้างและการปรับปรุงโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผลการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Feirsen (1992) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนพบว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกัน

5. ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ โรงเรียนมี

ลักษณะประจำกินนอน นักเรียนมีความหลากหลายทางชนเผ่า วัฒนธรรม และปัญหาทางครอบครัว โรงเรียนมีการดำเนินงานสนองพระราชดำริในหลาย ๆ โครงการ ซึ่งจากภารกิจข้างต้นบุคลากรต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและเอื้อต่อกัน เสียสละเวลาอันนอกเหนือจากเวลาราชการเพื่อดูแลความเป็นอยู่ของนักเรียน ทั้งด้านเรียน การสอน และทักษะวิชาชีพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเล่ม ได้แก่ Hoy, Tarter and Witkoskie (1992 อ้างถึงใน ญาณิศา บุญจิตร, 2552) ได้ศึกษาความไว้วางใจของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน: ความสัมพันธ์กับครูใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์สูงระหว่าง ประสิทธิภาพและความสำเร็จของอาจารย์ต่อเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมของเพื่อนครู สอดคล้อง กับงานวิจัยของ อำนวย เข็มขุนทด (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค ทั้งโดยรวมและ ทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระบัญชา ฤทธิงาม (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ธรรมศึกษาของสำนักเรียนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของ ครูผู้สอนกับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาธรรมศึกษา ของสำนักเรียนในโรงเรียนในจังหวัด ชลบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภารดี อนันต์นาวิ (2545, หน้า 118) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผล ทางบวกสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติคือประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของ การบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผล ได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับ บุคคลสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับ สภาพแวดล้อม และ ปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัย ที่ส่งผลทางบวก แต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพัน ค่องค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับปรุงองค์การและนวัตกรรม ปัจจัย ที่ส่งผลทางลบ แต่ละปัจจัย

พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลดา เรืองศรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนกีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬา และนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกีฬา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนกีฬาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกชา มีสวน (2556, หน้า 64) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การศึกษาศึกษาธิการจังหวัด โดยรวมที่ดี ด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้ง ทฤษฎีข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำตัวเป็นตัวแปรต้นของพฤติกรรมผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

6. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพ โรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหาร โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาพิเศษ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ ได้นำนโยบายจากสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือผู้บริหารเป็นผู้นำในการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส โดยเข้าไปมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ครูได้รับการส่งเสริม พัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพการศึกษาพิเศษ อย่างต่อเนื่องและสามารถจัดการเรียนการสอนเด็กผู้ด้อยโอกาสอย่างมืออาชีพ ครูมีขวัญและกำลังใจและสามารถแสดงศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ McCurtain (1989, p. 41-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาและประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในโอลาเมตารัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยได้ให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน 8 รายการ พบว่า ผู้บริหาร

โรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหารนักเรียน ชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ด้านผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ .796 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน ได้ร้อยละ 63.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัย ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ ด้านการสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ได้ร้อยละ 34.90 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ และสอดคล้องกับ เพชรรัตน์ ดวงไรสง (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรร่วมที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูเป็นผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ครูเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ เฉพาะในด้านการจัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้นักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barber (2007) ที่ศึกษาวิจัยระบบโรงเรียนในประเทศสมาชิก OECD พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับระบบคุณภาพของโรงเรียน 3 ประการ ได้แก่ การคัดคนที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู การพัฒนาให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และการประกันระบบการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2546) กล่าวว่า ครู คือ ผู้ที่มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอนและเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษา เพราะครูจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน รวมถึงกล่อมเกลาจิตใจลูกศิษย์ ให้ใฝ่คุณธรรมและฝึกหัดให้ใช้ความนึกคิดอย่างมีเหตุผล การบริหารโรงเรียน ในด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ความสมัครสมานสามัคคีของคณะผู้บริหาร ครู นักเรียน ในโรงเรียน อีกทั้งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงออกถึงการร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการพัฒนางาน สร้างขวัญกำลังใจในการงาน จัดสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, p. 8) กล่าวว่า โครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพงศ์ ยงค์กมล (2543) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนสำคัญที่สุดคือ ปัจจัยระดับ โครงสร้างองค์กร

7. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารงานโรงเรียน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 76.10 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาคู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องคนพิการและผู้ด้อยโอกาส สามารถบริหารจัดการ บริหารหลักสูตรและวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิต พัฒนากระจายสื่อเทคโนโลยีการศึกษาและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการให้ทั่วถึง เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการจำเป็นพิเศษของแต่ละบุคคล มีการประสานเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งการระดมทรัพยากร ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส ครูผู้สอนทุกคน มีการดำเนินการผลิตสื่อการเรียนการสอนและจัดอำนวยความสะดวกของสื่อ บริการช่วยเหลือทางการศึกษาแก่นักเรียน มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนจากสภาพปัญหาเด็กอย่างแท้จริง ครูนำผลการติดตามประเมินผลมาปรับปรุงและพัฒนาแก้ไข ด้านการบริหารโรงเรียนมีการจัดการบริหารสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการวางแผนบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายงานไปยังหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติงาน และติดตามนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินงานประสานความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายระดับจังหวัด ตำบล สำนักเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 118) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มากที่สุดคือสถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือคุณลักษณะผู้นำของการบริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณีศา บุญจิตร (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มี 8 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก นโยบายการบริหารและการปฏิบัติโครงสร้างองค์การ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน ลักษณะผู้รับบริการ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 88

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เมื่อนักเรียนจบแล้วนักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษาและระดับอื่น ๆ ได้ตามเป้าหมาย รวมทั้งจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้
2. ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีนโยบายให้ผู้บริหารโรงเรียนนำความรู้ ความสามารถ ในการสร้างแรงบันดาลใจหรือคลอใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้
3. ด้านพฤติกรรมของครู ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และนำประสบการณ์มาใช้ในการเรียนการสอน แก่นักเรียน ครูควรใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี พัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
4. ด้านการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ควรสร้างความร่วมมือที่ดีต่อครู นักเรียน และบุคลากรโดยมีการสร้างค่านิยมที่ดี ที่เชื่อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย โดยมีระบบเทคโนโลยี ที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน และบุคลากร
5. มีการนำผลที่ได้จากการประกันคุณภาพ มาปรับปรุงและปฏิบัติในการดำเนินงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล อย่างชัดเจน และมีการให้รางวัลต่อผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย
6. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรเสริมสร้างสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญและกำหนดเป้าหมาย ในการนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
7. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในด้านบรรยากาศของโรงเรียน ด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาและนโยบายและการปฏิบัติ ส่งผลและสามารถพยากรณ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญ ผู้บริหารควรส่งเสริมและจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร มีการนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน
8. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรมีนโยบายให้สถานศึกษามีการจัด โครงสร้างการบริหารงาน กำหนดขอบข่ายภาระงาน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแผนพัฒนาคุณภาพทาง

การศึกษา แผนปฏิบัติประจำปี ให้สอดคล้องกับนโยบายสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรวิจัยแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย เชิงคุณภาพ
2. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร
3. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านพฤติกรรมของครู ในด้านสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน
4. ควรวิจัยรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). “กฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546”. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for windows. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลทาบ รัตนสังฆธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกชา มีสวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามดา ธาณีวรรณ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จัญญ์พัจน์ อาทิภาณุ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จิราวรรณ กันบุรมย์. (2548). *ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core competency)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญศรี พันปี. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงานตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ชัยอนันต์ สมุทรวณิช. (2541). *100 ปี แห่งการปฏิรูประบบราชการ: วิวัฒนาการของอำนาจรัฐและอำนาจการเมือง*. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายศึกษา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2534). *การพัฒนาการบริหาร*. มหาวิทยาลัยทักษิณ, สำนักหอสมุด.
- ชูลี รุ่งพานิช. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ชูชาติ งามจิริต. (2549). *การศึกษาวรรณกรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชูชาติ รักรวงศ์. (2539). *การศึกษาคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครูประถมศึกษาตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ญาณิศา บุญจิตร. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- คณัฏ เทียนพุ่ม. (2534). *ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวี สุกแก้ว. (2548). *พฤติกรรมของครูในการปลูกฝังจริยธรรมและวินัยให้แก่นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสัตหีบ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ทิพย์ญดา นามวงษา. (2552). *สมรรถนะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดเทศบาล ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร: มิตินิทัศน์สู่ความเป็นเลิศในยุค โปสโมเดิร์น*. กรุงเทพฯ: ประชาสัมพันธ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์การและการบริหาร: การศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัด ชัยภูมิ*. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). *การวิเคราะห์หุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลลักษณ์ บุญบง. (2541). *ตัวประกอบคุณภาพบริการในแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.

- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2546). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เบญจวรรณ ศรีมารุต. (2551). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2539). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชา คัมพรปกรณ. (2541). การบริหารทรัพยากรการศึกษา แนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปสุตา เฟิงประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติชาย ต้นปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิปบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พรพรรณ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานขายในประเทศ
กรณีศึกษาบริษัท ตรีอรรณบูรณ์ อุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรณราย ทรัพย์ประภา. (2529). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบนำตนเองโดยใช้ปัญหา
เป็นฐานในการสอนวิชาฟิสิกส์วิทยาศาสตร์ชีวภาพ. วารสารศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา, 23(3).
- พระบัญชา ฤทธิงาม. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนของครูกับประสิทธิผล
ของการจัดการศึกษา ธรรมศึกษา ของนักเรียนในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:
สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัชรพร เทิดธรรมไพศาล. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถิพุทธ: การวิเคราะห์
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรานี พิภทองพรณ. (2553). แนวโน้มคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสตรี
เอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิกุล ดีพิजारณ. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพชรรัตน์ ตุงไชสง. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นารี. (2539). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- การดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัทนา ทิมมณี. (2553). *ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู โรงเรียนเทคโนโลยีชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ขงุทธ ปรีชากุล. (2543). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนมสารคาม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รักษน ก้าวางนิง. (2551). *การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.*
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2550). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- วรรณ พยุงวงษ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษากลาง เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วาโร เฟิงส์วดี. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วิราวรรณ มีแจ้ง. (2551). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2542). *การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.*

- วิไลดา เรืองศรี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียน
กีฬา สังกัดสำนักงานพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร นาคสง. (2550). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู โรงเรียนตะกั่วป่า
“เสนาอนุกุล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริดา พรหมเทพ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามันจูรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสาถายน. (2547). หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศิริพร จินดาพงษ์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2549). องค์การและการจัดการฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ: ซิงฟีลล์และ
ไซเท็คคช.
- ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา. (2556). การนำ e-Learning มาใช้เสริมในการเรียน
การสอน. กรุงเทพฯ: สภาเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติ.
- สภาเทคโนโลยีทางการศึกษานานาชาติ. (2556). นวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: สภาเทคโนโลยี
ทางการศึกษานานาชาติ.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2532). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). วารสารวิชาการ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ของสถานศึกษา กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). *คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ ด้วยการบริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งของผู้อำนวยการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2555). *การนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- สมบูรณ์ เพ็ชรพิจิตร. (2548). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สายสมร พุทธิไสย. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *คู่มือการบริหารพนักงานราชการ*. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ..
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบอาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). *สารสนเทศโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- สุชาติ พายูสู. (2550). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงษ์ ยงค์กมล. (2543). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัทรา เชื้อเฉลิม. (2546). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2548). ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- เสกสิทธิ์ ปานนูน. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสาว์รส ผจญทรพรรณ. (2546). นโยบายและการปฏิบัติตามนโยบายให้บริการข้อมูลด้วยเสียงทางโทรศัพท์ ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิเทศศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรี กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หวน พินธุพันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์.
- อภิชาติ บัวทอง. (2541). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อภิรักษ์ วรรณสาธพ. (2545). *Competency ความท้าทายขององค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: Productivity World.
- อภิวัฒน์ ใจยั่งยืน. (2546). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมร หวังพิระวงศ์. (2553). *อิทธิพลของการประเมินแก่นแท้ของตนเองต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีความเครียดในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปกรรมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี บริบูรณ์เวช. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในปัจจัยภายนอกกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ เข็มขุนทนต์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัยวรรณ โขชื่น. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barber. (2007). *Constitutional interpretation: the basic questions*. New York: Oxford University Press.
- Barnard, C. I. (1953). *The Function of the Executive*. Cambridge Massachusetts: Harvard University Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Leadership; questionnaires; supervisors; self-evaluation; evaluation*; New York: Consulting Psychologists Press.
- Bentley, S. H. (1988). *Building an effective high school: a descriptive study*. *Dissertation Abstracts International*.

- Best, J. W. (1970). *Research in education in education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Chrispeels, J., & Ann, H. (1990). *A study of factor contributing to achieving and sustaining school effective in elementary schools*. DAI 51/ 07A.
- Cronbach, L. J. (1991). *Essentials of psychological testing*. (5th ed). New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (1992). *Organization theory and design*. Singapore: Info Access.
- David, K. (1962). *Human Relation at Work*. New York: McGraw-Hill Book.
- Day, C. (1999). *Developing teachers: the challenges of lifelong learning*. London: Falme Press.
- Dessley, G. (1986). *Organization theory: integrating structure and behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Donohue, J. W. (1995). See the catholic schools walk a fiscal tightrope. *National Catholic Education Association (NCE)*, 8(172), 6.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and international improvement*. New York: Random-House.
- Elliott, R. D. (1992). *Society in transition: a humanist introduction to sociology*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Etzioni. A. (1964). *Modem organization*. englewood cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Feirsen. (1992). *Creating a Middle School Culture of Literacy*. Middle School Journal. McGraw-Hill.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1978). *Organization development: behavioral science intervention for organization improvement*. New Delhi: Prentice-Hall.
- Gary, A. D., & Margaret, A. T. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Allyn & Bacon.
- George & Jones. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations Behavior Structure Process*. (9th ed). Boston: McGraw-Hill company.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr. & Konopaske, R. (2006). *Organizations behavior, structure, process* (12th ed). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gillham, B. (2000). *The research interview*. London: Continuum.

- Gorton, R. A. (1983). *School administration and supervision leadership challenges and opportunities*. New York: McGraw-Hill Book.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2001). *Organizational behavior* (9th ed). Ohio: South-Western College.
- Hicks, H. G. (1967). *The management of organization* (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Ferguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117-134.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Education administration: theory research and practice*. New Jersey: McGraw-Hill.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, James E. (1985). *Organization and Management: A systems and contingency approach* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education* (4th ed). New York: Harper and Row.
- Krejcie, R. V., & D. W. Morgan. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*.
- Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes*. Archives of Psychology.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior*. Boston, Mass: Irwin/McGraw-Hill.
- Mann, D. (1989). Effective schools as dropout prevention strategies. *NASSP Bulletin*, 273(518), 77-83.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McCurtain, B. R. (1989). *Elementary school principal competencies and school effectiveness: Instructional staff perceptions*. Dissertation Abstracts International, 1, 41-A.
- Miller, V. V. (1965). *The public administration of American school*. New York: Macmillan.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: a synthesis of the research*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteristics of effective organizations*. New York: Harper and Row.
- Pakinson. (1990). An examination of the reliability and factor structure of the school work culture profile. In *Paper presented at Univ. of South florida*.

- Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. New York: Free Press.
- Pendley, K. L. (1985). Effective educational leadership: its relationship to personality characteristics interpersonal behaviors and leadership style. *Dissertation Abstracts International*.
- Persons, T. (1971). *Social structure and personality* (2nd ed). London: Free Press.
- Pounder. (1996). *Educational administration quarterly*. New York: Free Press.
- Reid, D., & Peter. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Blackwell.
- Robbins, S. P. (2005). *Essential of organizational behavior*. New Jersey: Prentice-hall Englewood Cliffs.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (1997). *Organizational behavior* (13rd ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson/ Prentice-Hall.
- Rousseau, M. D. (1990). *Assessing organization culture: The case for multiple methods*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Seahore, S. E., & Yuchtman E. (1967). *Analysis of organizational performance*. Administrative Science Quarterly.
- Sergiovanni, T. (1989). The leadership needed for quality schooling. In *Schooling for tomorrow directing reforms to issue that count*. Boston: Bacon.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior* (4th ed). New York: Harper & Collins.
- Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness. In *A behavioral view*. Boston: Bacon.
- Stuart, H. L. (1978). A study of factor related to the mathematics achievement of eight-grade students in the public schools of St.Tammany Parish, Louisiana. *Dissertation Abstracts International*, 45(10), 2331-B.
- Talcott, P. (1971). *The system of modern societies*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Tichy, N. M., & Ulrich, M. A. (1990). *The transformational leader*. New York: John Wiley and Sons.

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
11.	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร					
	นโยบายและการปฏิบัติ					
12.	การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน					
13.	การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย					
14.	การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม					
15.	การตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					
16.	การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประเมินคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน					
	โครงสร้างโรงเรียน					
17.	การจัดโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
18.	การจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน					
19.	การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
20.	การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ					
21.	การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน					
	รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
22.	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน					

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ 1328

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงข้อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายจิระวัฒน์ วังกะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์
จึงมีความประสงค์ขออนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบัน
ของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
เพื่อให้บัณฑิตได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006

โทรสาร 0-3839-1043

(ตำนาน)

ที่ ศธ. 6621/ 897

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

25 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วยนายจิระวัฒน์ วังกะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์
จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จากหน่วยงานของท่าน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม
พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2557 อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทาง
จริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006
โทรสาร 0-3839-1043

(สำเนา)

ที่ ศธ. 0528.03/ 985

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

31 พฤษภาคม 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายจิระวัฒน์ วังกะ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
มีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการครูในสังกัด
โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่
14 กันยายน พ.ศ. 2557 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย
ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิมลรัตน์ จตุรานนท์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิมลรัตน์ จตุรานนท์)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานคณบดี คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ 0-3810-2222 ต่อ 2006

โทรสาร 0-3839-1043

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ต้องการสอบถามถึงการรับรู้ของครูเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครูได้มีการปฏิบัติหรือรับรู้มากน้อยเพียงใด คำตอบของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลทั้งหมดเป็นภาพรวมมิได้แยกเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด และจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับตลอดไป

3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีจำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ มีจำนวน 44 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายจิระวัฒน์ วั่งกะ

นิติระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง ที่ตรงกับตัวท่านเพียงข้อเดียว

ระดับการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนของคุณ

ประถมศึกษา มัธยมศึกษา

ขนาดของโรงเรียนของท่าน

ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,000 คน)

ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไป)

ส่วนที่ 2

ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องกำหนดให้ตามการรับรู้เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน โรงเรียนของท่านในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ว่ามีระดับมากน้อยเพียงใด และกรุณาตอบทุกข้อ

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสามารถของโรงเรียนในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม						
1.	การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง					
2.	การให้ผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน					
3.	การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง					
4.	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง					
5.	การให้บริการทางวิชาการกับชุมชน					
6.	การรับฟังความคิดเห็นของชุมชนที่มีต่อโรงเรียน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.	การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
8.	มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
9.	สามารถวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล					
10.	สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง					
11.	สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ					
12.	สามารถปรับตัวให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
13.	การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ					
14.	มีเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Hardware, software, people ware) เพียงพอต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
15.	ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของครู					
16.	บุคลากรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ					
ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมาย						
17.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้					
18.	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร					
19.	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20.	นักเรียนสามารถเข้าเรียนต่อในสถาบัน อุดมศึกษาและระดับอื่น ๆ ได้ตามเป้าหมาย					
21.	สร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน					
22.	สร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน					
23.	ส่งเสริม สนับสนุน/ พัฒนาทักษะ/ ความสามารถในการสร้างผลงานวิชาการ/ ผลงานวิจัย/ นวัตกรรมให้กับบุคลากร					
ความสามารถของโรงเรียนในการบูรณาการ						
24.	จัดสรรทรัพยากร ไปใช้ในการดำเนินงาน ต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน					
25.	คณะกรรมการสถานศึกษามีความสามารถ ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแล การกำหนดนโยบายและการจัดสรร ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
26.	กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างเต็มที่					
27.	กิจกรรมรองของโรงเรียนได้รับ การสนับสนุนทรัพยากรทุกด้านอย่างทั่วถึง และเหมาะสม					
28.	จัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมใน แต่ละวิชาให้สอดคล้องกันและไปในทิศทาง เดียวกัน					
29.	ครูนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรม					
30.	ครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปใช้ในการเรียน การสอน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
31.	จัดบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน					
32.	กำหนดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในโรงเรียนอย่างชัดเจน					
33.	โรงเรียนจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างหน่วยงาน					
34.	การติดต่อประสานงานและร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาครัฐ					
35.	ประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายระหว่างโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ด้วยกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานด้านต่าง ๆ					
36.	การประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่ายของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น					
ความสามารถของโรงเรียนในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม						
37.	บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตน					
38.	บุคลากรมีความเชื่อว่าอาชีพของตนเป็นการทำงานที่มีเกียรติ					
39.	บุคลากรมีความศรัทธาว่าอาชีพของตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ					
40.	บุคลากรช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน					
41.	บุคลากรได้รับรางวัลที่เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ					
42.	บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติหน้าที่					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
43.	บุคลากรมีความประพฤติเหมาะสม เป็นตัวอย่างของนักเรียน และเพื่อนร่วมงาน					
44.	บุคลากรประพฤติตนเป็นที่นับถือ ของผู้ปกครองและชุมชน					
45.	การจัดกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณีใน โรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง					
46.	การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา/ วัฒนธรรม/ ประเพณีกับชุมชนท้องถิ่น อย่างสม่ำเสมอ					
47.	บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม					
48.	นักเรียนเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์ วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงาม					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องกำหนดให้ตามที่ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ทั้งทางตรงและทางอ้อม และกรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยด้านโรงเรียน						
	บรรยากาศของโรงเรียน					
1.	สภาพทางกายภาพของ โรงเรียนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ					
2.	บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					
3.	บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
4.	ผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน					
	วัฒนธรรมองค์กร					
5.	ค่านิยมของ โรงเรียนเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย					
6.	ประเพณี/ แนวปฏิบัติของ โรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					
7.	ปรัชญา/ เอกลักษณ์/ ภาพลักษณ์ของ โรงเรียนเป็นที่ยอมรับ					
8.	ความเชื่อ/ พฤติกรรมการแสดงออกของครู/ บุคลากรของ โรงเรียนเอื้อต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					
	ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา					
9.	มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและเพียงพอ					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	จัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
11.	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียนและบุคลากร					
	นโยบายและการปฏิบัติ					
12.	การกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน					
13.	การวางแผนปฏิบัติ/ กำหนดวิธีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย					
14.	การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม					
15.	การตรวจสอบผลการดำเนินงานและควบคุมมาตรฐานโดยใช้กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา					
16.	การนำผลที่ได้จากการตรวจสอบ/ ประกันคุณภาพไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน					
	โครงสร้างโรงเรียน					
17.	การจัด โครงสร้างการบริหารงาน โรงเรียนและจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน					
18.	การจัดแบ่งภารกิจของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการไปยังฝ่ายต่าง ๆ อย่างครบถ้วน					
19.	การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
20.	การกระจายอำนาจการบริหารงานด้านวิชาการงบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไปไปสู่ผู้รับผิดชอบระดับต่าง ๆ					
21.	การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไปยังตัวบุคคล/ คณะบุคคลที่รับมอบอำนาจอย่างชัดเจน					
	รางวัลและการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน					
22.	ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียน					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23.	สร้างความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากร					
24.	สนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากร					
25.	ให้รางวัล/ ผลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย					
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร						
	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร					
26.	การนำความรู้และความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา					
27.	สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา					
28.	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา จัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม					
	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
29.	ผู้บริหารใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงผู้ตามไปในทางสร้างสรรค์					
30.	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจหรือคลอใจให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงาน					
31.	ผู้บริหารกระตุ้นทางปัญญา เพื่อผลักดัน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
32.	ผู้บริหารคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับความคิดเห็นที่เห็นต่าง สร้างความผูกพัน และยกระดับคุณธรรมจริยธรรม					
ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู						
	คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ					
33.	ครูมีความรู้และประสบการณ์ในการสอนดี					

สภาพของโรงเรียนที่เป็นจริงในปัจจุบัน		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
34.	ครูพัฒนาประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สม่ำเสมอ					
	คุณภาพในการปฏิบัติงาน					
35.	ครูสามารถในการสอนและถ่ายทอดความรู้ ให้แก่นักเรียน					
36.	ครูมีความสามารถในการพัฒนานักเรียน					
37.	ครูสามารถในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้/ สร้างองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการการเรียนรู้ ตามมาตรฐานและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
38.	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ					
	สมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน					
39.	ครูมีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร					
40.	ครูมีการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและ เป็นระบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
41.	ครูใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี พัฒนา ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุด					
42.	ครูมีความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย และความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน					
43.	ครูมีส่วนช่วยในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
44.	ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา กำกับดูแล ชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และมีความปลอดภัยของผู้เรียน					

ขอขอบคุณในความร่วมมือกรอกแบบสอบถาม

.....

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ข้อ	<i>r</i>	ข้อ	<i>r</i>
1.	.32	25.	.60
2.	.45	26.	.48
3.	.40	27.	.69
4.	.55	28.	.69
5.	.44	29.	.69
6.	.26	30.	.44
7.	.49	31.	.45
8.	.65	32.	.53
9.	.64	33.	.54
10.	.75	34.	.57
11.	.41	35.	.41
12.	.65	36.	.43
13.	.39	37.	.37
14.	.38	38.	.51
15.	.61	39.	.41
16.	.32	40.	.65
17.	.61	41.	.71
18.	.65	42.	.76
19.	.73	43.	.44
20.	.62	44.	.58
21.	.64	46.	.55
22.	.69	47.	.58
23.	.62	48.	.63
24.	.51		

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ตารางที่ 33 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านบรรยากาศ
ของโรงเรียน

ข้อ	<i>r</i>
1.	.50
2.	.38
3.	.53
4.	.47

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .69

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ข้อ	<i>r</i>
1.	.45
2.	.44
3.	.65
4.	.77

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านทรัพยากรและ
เทคโนโลยี

ข้อ	<i>r</i>
1.	.54
2.	.79
3.	.53

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านนโยบายและการปฏิบัติ

ข้อ	<i>r</i>
1.	.37
2.	.67
3.	.56
4.	.75
5.	.78

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านโครงสร้างโรงเรียน

ข้อ	<i>r</i>
1.	0.63
2.	0.70
3.	0.76
4.	0.56
5.	0.75

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านรางวัลและ
การตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ข้อ	<i>r</i>
1.	.54
2.	.52
3.	.59
4.	.61

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะประจำ
สายงานของผู้บริหาร

ข้อ	<i>r</i>
1.	.70
2.	.71
3.	.47

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79

ตารางที่ 40 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง

ข้อ	<i>r</i>
1	.73
2	.59
3	.67
4	.60

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

ตารางที่ 41 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านคุณลักษณะ
ในด้านวิชาชีพครู

ข้อ	<i>r</i>
1.	.58
2.	.66

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตารางที่ 42 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านคุณภาพ
ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	<i>r</i>
1	0.42
2	0.65
3	0.63
4	0.37

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81

ตารางที่ 43 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา
สงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านสมรรถนะประจำ
สายงานของครูผู้สอน

ข้อ	<i>r</i>
1.	.76
2.	.55
3.	.64
4.	.64
5.	.48
6.	.37

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80