

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27


จตุรภัทร ประทุม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กุมภาพันธ์ 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จตุรภัทร ประทุม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

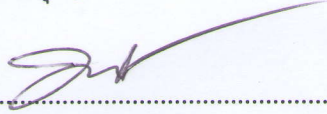

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)


..... กรรมการ
(ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามในงานวิจัยและไม่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณบุพการี ครอบครัวประทุม ครอบครัวदानสอดแนม เพื่อน ๆ นิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการีและบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความเมตตา และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

จตุรภัทร ประทุม

56990029: สาขาวิชา: บริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27/ ร้อยเอ็ด

จตุรภัทร ประทุม: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 (FACTORS AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 27) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประยูร อิมสวาสดี, กศ.ด., สมพงษ์ ปั่นหุ่น, ก.ด. 151 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .959 + .213 (X_5) + .143 (X_{14}) + .098 (X_{10}) + .129 (X_{17}) + .090 (X_{12}) + .103 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .213 (Z_5) + .143 (Z_{14}) + .098 (Z_{10}) + .129 (Z_{17}) + .090 (Z_{12}) + .103 (Z_1)$$

56990029: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 27/ ROJET

JATURAPAD PRATOOM: FACTORS AFFECTING THE SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 27. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D. 172 P. 2016.

This research aim to 1) study levels of the school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 27 2) study the levels of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation under Secondary Educational Service Area Office 27 3) study the relationship between the factors of transformational leadership, academic administration, school administrators motivation and 4) construct predictive equations of school effectiveness. The samples consist of 341 teachers in Roiet. The instrument was questionnaire. And the statistics used analyze the data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), Pearson's Product-Moment correlation coefficient and to multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 27 as a total and each aspect were at a high level.

2. The factors of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation were found as a total and each aspect were at a high level.

3. The factors of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation were correlated positively with the school effectiveness with statistically significant at .01 level.

4. The multiple correlation of selective factors of school effectiveness Curriculum development and curriculum implementation (X_5), Recognition (X_{14}), Developing internal quality assurance system (X_{10}), Responsibility (X_{17}), Development resources (X_{12})

and Idealized influence (X_7) is .82 with low standard error of estimation (.26). All factors explained the variance of school effectiveness at 67.7 percent. The predictive equation of school effectiveness in term of raw scores and standardized scores are as follows.

$$\hat{Y} = .959 + .213 (X_5) + .143 (X_{14}) + .098 (X_{10}) + .129 (X_{17}) + .090 (X_{12}) + .103 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .213 (Z_5) + .143 (Z_{14}) + .098 (Z_{10}) + .129 (Z_{17}) + .090 (Z_{12}) + .103 (Z_1)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	11
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	16
ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ.....	29
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
สรุปผล.....	100
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	124
ภาคผนวก ค.....	141
ภาคผนวก ง.....	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	151

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ.....	27
2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	33
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน.....	62
4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	71
5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายชื่อ.....	72
6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายชื่อ.....	73
7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ.....	73
8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายชื่อ.....	74
9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	76
10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมและรายชื่อ.....	76
11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายชื่อ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	79
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	80
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	81
15	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนา หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้อ.....	81
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการจัด การเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	83
17	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการนิเทศ การศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	84
18	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	85
19	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	86
20	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและรายข้อ.....	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	88
22	89
23	90
24	90
25	91
26	92
27	92
28	93
29	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity).....	95
31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากปัจจัยต่าง ๆ.....	96
32 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	96
33 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	97
34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	148
35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	149
36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	150
37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.....	150

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ตามแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุก ๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีหลากหลายในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Bass, 1998, pp. 5-7) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ยวงคำ (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่งานวิจัยของกัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน นิสานาด นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาวิจัยแล้วกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษา

วิจัย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญกับประสิทธิผล และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 1) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของชูศรี ถนอมกิจ (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้น ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับสถานศึกษาขนาดเล็กในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) พบว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับมาก และสอดคล้องกับสุมณฑิรา นิยะมะ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญกับประสิทธิผล และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่ง เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279) ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรงการบริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลง ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดีในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรัชย์,

2548, หน้า 3) สอดคล้องกับสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีด้านลักษณะของงานด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วน ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา อยู่ในระดับกลาง และงามตา ธานีวรรณ (2553) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เปิดการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยรับผิดชอบครอบคลุมทั้ง 20 อำเภอ ของจังหวัดร้อยเอ็ด มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 60 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 56,580 คน ผู้บริหาร 158 คน ครู 2,813 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 14) และรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนชั้นพื้นฐาน (O-NET) ของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 34.83 คะแนน ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีคะแนนเฉลี่ย 34.85 คะแนน ระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 32.49 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับประเทศ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 34.06 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 22) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน มีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องนำมาพัฒนาและหาทางแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้น จากสภาพปัญหานี้ อาจกล่าวได้ว่า เกิดจากปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำ การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารวางแผน และพัฒนาผู้บริหารเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพได้มาตรฐาน ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือไม่
4. ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถนำผลการวิจัย เป็นข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างสูงสุด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

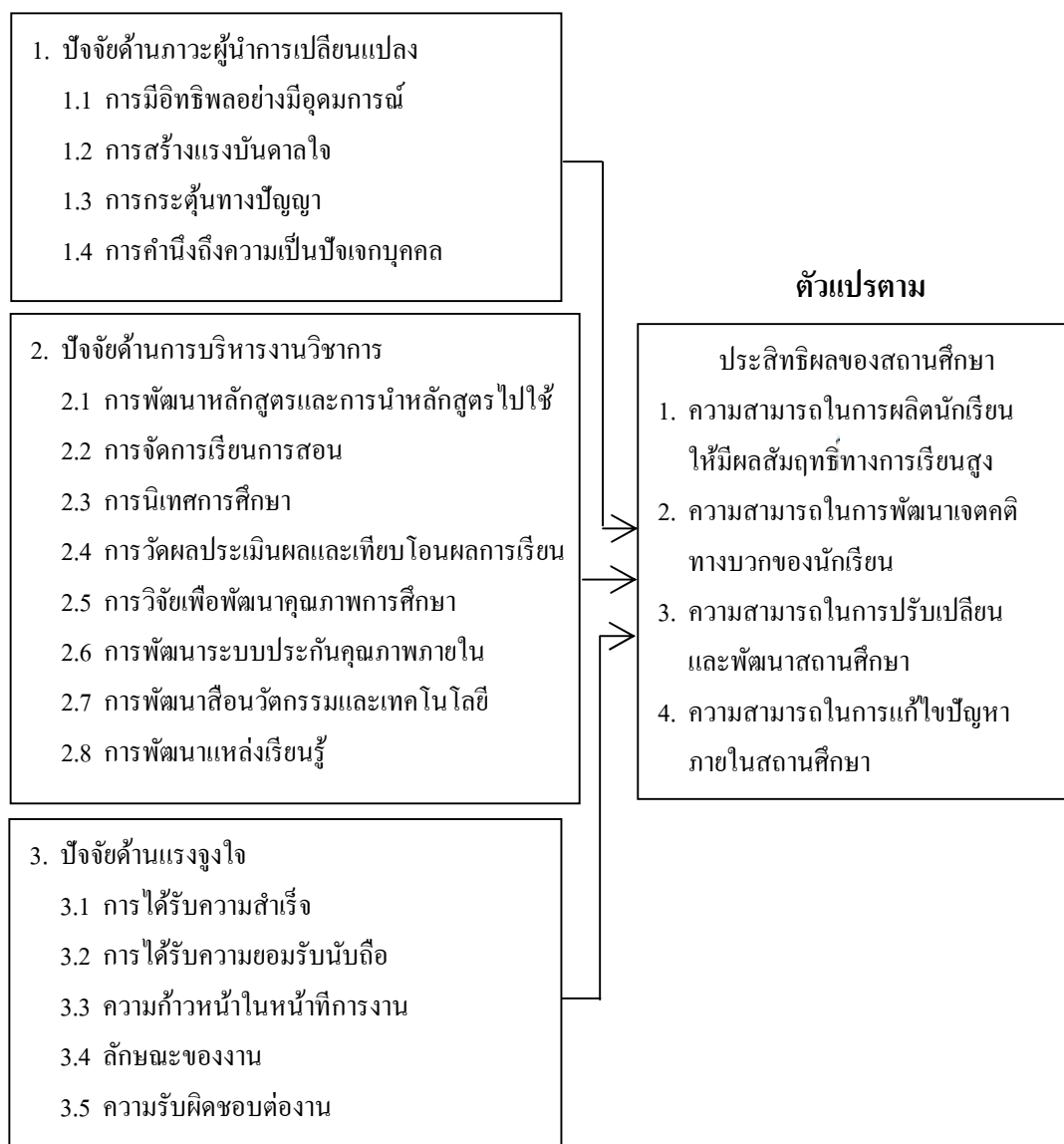
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของแบส (Bass, 1998, pp. 5-7) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนดขอบข่ายสำคัญ 8 ด้าน (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 25; จินดา อุสมาน, 2549, หน้า 21-22; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 5; โสภา วงษ์นาคเพ็ชร์, 2553, หน้า 26; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 5; สุธมพรทิรา นิยะมะ, 2554, หน้า 24; ศรุติพงษ์ ภูวัชรวรานนท์, 2555, หน้า 10) ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบต่องาน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้อาศัยเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) จำนวน 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สภาพปัญหา แนวคิด และทฤษฎีดังกล่าว ประกอบกับผลงานวิจัยที่สำคัญ ๆ ที่อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดเป็นตัวแปรต้น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตัวแปรตาม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาครอบคลุมปัจจัย 3 ด้าน คือ

1.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ของแบส (Bass, 1998, pp. 5-7) 4 ด้าน ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการจากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 8 ด้าน ได้แก่

1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.1.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตามแนวคิดจากทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg,

1959, pp. 113-115) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ

3) ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง 4) ตัวงานเอง 5) การได้รับผิชอบต่องาน

1.2 ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 27 ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in

Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียน

ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาภายในสถานศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,813 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,

pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

(Stratified random sampling) มีตัวแปรทั้งหมด 17 ตัวแปร

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์กรของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นตามการรับรู้ของครู มี 4 ประการ คือ

1.1 ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

1.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยมีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

1.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน การปรับหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.4 ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งนำเสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในผู้ตามในทางที่ทำให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่มีเจตคติที่ดี และมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรีรภาพ ใจกว้างใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่จะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่

2.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกโดยการนำที่เน้นกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติหน้าที่โดยการใช้กระบวนการคิด

2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยการพยายามทำความเข้าใจกับผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อการตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม

3. ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ได้แก่

3.1 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการจัดการเรียนรู้ตามศักยภาพของผู้เรียน มีมาตรฐานสูง มีความหลากหลายและเป็นหลักสูตรที่สะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่น

3.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดทำแผนการเรียนรู้โดยผู้เรียนมีส่วนร่วม จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมทั้งด้านเวลา สาระการเรียนรู้และผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง

3.3 การนิเทศการศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวกับความพยายามให้การแนะนำช่วยเหลือร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูสามารถทำการปรับปรุง และดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.4 การวัดประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา วัดผลและประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ โอนผลการเรียน และโอนวุฒิผลการเรียน

3.5 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครู ทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

3.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาให้มีความต่อเนื่อง โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ พัฒนามาตรฐาน การศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา

3.7 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู ผลิตสื่อ พัฒนาสื่อ และใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการศึกษา

3.8 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา การจัดหาสื่อและบุคลากรที่มี คุณภาพ เชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลิกภาพในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกลึกภายใน กระตุ้นให้อยากทำงานจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติ หรือความรู้สึกลึกทางบวก มีความรับผิดชอบมุ่งมั่นในความสำเร็จ ประกอบด้วย

4.1 การได้รับความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุ ผลสำเร็จทั้งงานประจำและงานพิเศษ ที่ได้รับมอบหมายเป็นครั้งคราวจนเป็นที่น่าพอใจของตนเอง และเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกลึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จ ของงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ

4.2 การได้รับยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย ยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถ ในขณะปฏิบัติงานและหลังจากปฏิบัติงานสำเร็จจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

4.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้า ในการทำงาน และการได้มีโอกาสศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมให้ได้วุฒิสูงขึ้น

4.4 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำตามความสามารถให้อยากทำ มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ โดยไม่เกิด ความเบื่อหน่าย รวมถึงความมีอิสระในความคิด ค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

4.5 ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง ข้อผูกพันระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย รวมทั้งการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบ อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการควบคุม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ
4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหาร ของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับ ผลงานที่องค์การพึงประสงค์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ตามสาขาต่าง ๆ ดังนี้ นักเศรษฐศาสตร์ ประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน นักวิทยาศาสตร์ ประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องในแง่ของผลผลิตใหม่ สำหรับผู้จัดการฝ่ายผลิต ประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการ (ภรณ์ กิรีติบุตร, 2529, หน้า 2) ซึ่งความหมายเหล่านี้จะเป็นความหมายที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือหมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ขององค์การ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536, หน้า 164-218) มีการปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม และพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่า ความหมายหรือการให้นิยามของนักวิชาการเป็นการมองประสิทธิผลของ องค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความสามารถ

และประสบการณ์ การบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

จึงกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กรและโรงเรียน

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่า องค์กรมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิภาพของบุคคล 2) ประสิทธิภาพขององค์กร

ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงความคาดหวัง

และความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลขององค์การ มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) จึงเสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) มิติเวลา (Time dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel) ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ ได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ได้แก่ ปัจจัยนำเข้าการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้ คือ รูปแบบทฤษฎีของพาร์สัน (Parson) ที่ถือว่าองค์การเป็นระบบ สังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ หน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มา ซึ่งทรัพยากรและสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์การ การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์การการประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single unity)

1.4 การรักษาสิงค์ออนเร็นภายใน (Latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ

ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงต้องใช้ทั้ง 4 ประการนี้ เป็นวิธีการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลขององค์การ สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง และระยะยาวเช่น การประเมินประสิทธิผลขององค์การสำหรับสถานศึกษา เกณฑ์ในระยะเวลาด้าน จะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดี เกณฑ์ระยะกลางจะประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู-อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาว คือความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม เกณฑ์ประสิทธิผลองค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย อาจเป็นข้อจำกัดใหม่ หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การที่เปลี่ยนไป เช่น ในระยะประกอบการเริ่มแรก ต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น การได้มาซึ่งทรัพยากร และเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้ว เกณฑ์พื้นฐาน จะได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สถานภาพ ความสามารถในการผลิตประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผล สอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องมโนทัศน์นี้ จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางเชิงสัมพัทธ์กับภาพการณ์ (Relativistic multiple-contingency approach)

การนำไปประยุกต์ใช้ จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การที่แคมป์เบลได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่เหมาะสม ได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูง และมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้น เมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบ ลักษณะเป้าหมายขององค์การโดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจร แคมป์เบล (Campbell) ได้รวบรวมแล้วนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไปเกณฑ์เฉพาะหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผล และมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบระบบทรัพยากร นำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมาย และพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินแต่ละด้าน แต่ละตัวบ่งชี้ ประสิทธิผลในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการ ได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเอง หรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบายหรือตามองค์การอื่น ๆ

2. พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลา ว่ามุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง หรือระยะยาว
3. ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

สรุปความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การได้ว่า การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล้มสลายไปในที่สุด การที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่ จะมีประสิทธิผลขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ

ประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษา

ประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษา ได้ใช้หลักการแนวคิดของรูปแบบประสิทธิผลขององค์การ โดยในปัจจุบันจะใช้ประสิทธิผลขององค์การในรูปของพหุเกณฑ์หรือการบูรณาการที่พัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน (The index of perceived organizational effectiveness: IPOE) ของฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 2001) โดยวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในสถานศึกษา สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอนความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่ และครูในสถานศึกษา ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของคำว่าผู้นำ

นักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้ต่าง ๆ กัน ดังเช่น

ภาวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, หน้า 9) ได้ให้ความเห็นของผู้นำว่า ผู้นำเป็นคนที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมมือกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนา โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาท แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

วิเชียร วิทขุดม (2553, หน้า 3) ได้สรุปความหมายของผู้นำว่า ผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของเขาในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งยอมรับในตัวของเขา เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำก็ได้

สัมมา รัตนชัย (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถชักจูง ชี้นำ สั่งการ มีอิทธิพลให้บุคคลอื่นปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 180) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรืออาจเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ หรือบุคคลที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจให้นำ

เดจโนซก้า (Dejnozka, 1983, p. 94 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือนำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวสามารถ สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ หรือได้รับการคัดเลือก เป็นที่ยอมรับของบุคคล มีอิทธิพลและบทบาทเหนือบุคคลอื่น ทำหน้าที่ชี้แนะ สั่งการ ช่วยเหลือ และนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้ ดังเช่น

ภาวัฒน์ พันธุ์แพ (2546, หน้า 11) ได้ให้ความคิดเห็นของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามสิ่งที่ผู้นำปรารถนา โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำปรารถนา

บุตรี จารุโรจน์ (2549, หน้า 1) ได้กล่าวสรุปความหมายของภาวะผู้นำ ว่าคือ ผลของการกระทำของผู้นำ ซึ่งถือเป็นจุดรวมพลังร่วมในฐานะผู้ใช้อิทธิพล หรืออำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ อาทิ เช่น ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ถือปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้นำสั่งการ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 29) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการ อิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับ ของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถ ที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โคนอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วิเชียร วิทยอุดม (2553, หน้า 3) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัย อำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สัมมา รัตนธัย (2553, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการใช้อิทธิพล ของบุคคลหรือของตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ ของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ตามที่กำหนดไว้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554, หน้า 305) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard (1993, p. 94 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่ม ในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ดราฟท์ (Dartt, 2003, p. 5 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

คูบริน (Dubrin, 2010, p. 4 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม ระหว่างผู้นำ และสมาชิกของกลุ่ม เพื่อดำเนินการให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อำนาจหรืออิทธิพล โดยได้รับการยอมรับปฏิบัติตาม และให้ความร่วมมือจากบุคคลหรือสมาชิกอื่น เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การศึกษาตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันพบว่าภาวะผู้นำมีหลากหลายแบบ สามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories) 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency leadership theories) 4) ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theory of leadership) พยายามศึกษาและค้นหาคุณลักษณะพิเศษของผู้นำ ที่เชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่สุด ทฤษฎีนี้เน้นไปยังลักษณะทางกายภาพ ลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถของผู้นำ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 327; จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, หน้า 306; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 199; ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 83; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 206) ผู้นำยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories)

พื้นฐานการศึกษาพฤติกรรมผู้นำปรับเปลี่ยนจากความเชื่อว่า ผู้นำเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ที่เชื่อกันในยุคการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ มาสู่แนวคิดใหม่ที่ว่าผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำที่ดีได้ ภาวะผู้นำแสดงออกโดยการกระทำมากกว่าของคุณลักษณะของผู้นำ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 83; สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 96; ชาญชัย อาจินสมาจาร, ม.ป.ป., หน้า 57) ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial grid theory)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มีการศึกษาในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-ต้นทศวรรษที่ 1950 ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยในการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ สามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ 1) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิติกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) มีลักษณะแบบพฤติกรรมมุ่งงาน เป็นผู้นำที่เน้นภารกิจขององค์กร กำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างชัดเจน ผู้นำคาดหวังผลการปฏิบัติงานสูง เน้นผลงานตามโครงสร้าง และ 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) มีลักษณะแบบพฤติกรรมมุ่งคน ผู้นำจะให้ความสนับสุนน แสดงความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความเชื่อมั่นในตัวบุคคลมากกว่า

ภารกิจในองค์กร ซึ่งทั้งภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์หรือมุ่งมิตรสัมพันธ์ จะเกิดผลดีต่อเมื่อพฤติกรรมนั้นสอดคล้องกับองค์ประกอบสำคัญในการทำงาน คือ สถานการณ์ ดังนั้น การมีพฤติกรรมใดจึงไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จของงานเสมอไป (ชร สุทรายุทธ, 2551, หน้า 329; Yukl, 2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 230; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 96-97)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มีความใกล้เคียงกันกับมหาวิทยาลัยโอไฮโอ การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการวิจัยและสรุปการศึกษาจำแนกพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) ซึ่งผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เน้นที่ผลงาน เป้าหมายของงาน มีการควบคุม กำกับติดตาม นิเทศ ตรวจสอบและประเมินผลการทำงาน พฤติกรรมเหล่านี้เป็นไปเพื่อความสำเร็จของงาน และ 2) พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคน (Employee-centered leaders) โดยที่ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นในผู้ตาม แสดงพฤติกรรมที่สนองตอบความต้องการของผู้ตาม มีความไว้วางใจ การกระตุ้น การสนับสนุน การพัฒนาคน โดยผู้นำไม่จำเป็นต้องใช้กฎ ระเบียบ การควบคุมเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจในการทำงานจนสำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 167; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 231; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 99) พฤติกรรมที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งคน มีลักษณะคล้ายกับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) และพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตมิตรสัมพันธ์ (Consideration) ซึ่งสอดคล้องกันว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีพฤติกรรมมุ่งงานสูงควบคู่กับการมีความสัมพันธ์ระหว่างคนที่ดีด้วย

ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial grid theory) รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีตาข่ายการบริหารนี้ เบลค และมูตัน (Blake & Mouton) ได้ทฤษฎีนี้โดยเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำสองมิติ (Two-dimension leadership theory) โดยนำรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนมาจัดสร้างเป็นตาข่ายเชื่อมโยงสองมิติได้ เรียกว่า ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial grid theory) คือ กำหนดมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับคนเป็น 1-9 ระดับในแนวนอน กับกำหนดมิติที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานเป็น 1-9 ระดับในแนวตั้ง มีพฤติกรรมที่สำคัญ 7 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบเอาแต่งาน หรือแบบ 9, 1 (Authority-compliance management) คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมากแต่ไม่ให้ความสำคัญกับคน 2) ภาวะผู้นำแบบชุมนุมสังสรรค์ หรือแบบ 1, 9 (Country club management) คือ ภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนสูงแต่ให้ความสำคัญกับงานต่ำ 3) ผู้นำแบบย่ำแย่ หรือแบบ 1, 1 (Impoverished management) คือ ผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญกับงานและคน ปัจจุบันเรียกผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำ 4) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) หรือแบบ 9, 9 คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนสูง โดยส่งเสริมให้คนเข้ามามีส่วนร่วม

ในกระบวนการทำงานและทำงานเป็นทีมในองค์กร 5) ภาวะผู้นำแบบทางสายกลางหรือแบบ 5, 5 (Middle of the road management) คือ ผู้นำที่ให้ความสมดุลทั้งคนและงาน ผู้นำมีลักษณะ ประนีประนอม มีเป้าหมายในงานและบุคคลในระดับปานกลาง 6) ภาวะผู้นำแบบพ่อแม่ หรือแบบ 9, 9 (Paternalism/ Materialism) เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำใช้แบบ 1, 9 และแบบ 9, 1 เป็นพฤติกรรม ของผู้นำที่เหมือนพ่อแม่ เช่น การให้รางวัล แต่ถ้าไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ 7) ภาวะผู้นำแบบ ตามโอกาส (Opportunism) เป็นแบบภาวะผู้นำผสมผสานที่เลือกใช้แบบภาวะผู้นำแบบ 1-5 ตามโอกาส มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 181-184; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 231-232; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 100-104) เบลค และมูตัน (Blake & Mouton) สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำแบบ 9, 9 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) เพราะจากการศึกษาพบว่าผู้นำแบบ 9, 9 ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team management) จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีผลงานดีขึ้น สถิติการขาดงานและการลดออก ลดน้อยลง การทำงานร่วมกลุ่มและใช้เสียงส่วนใหญ่หรือมติของกลุ่มเป็นหลักการตัดสินใจ (การดี อนันต์นารี, 2555, หน้า 91)

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency leadership theories)

จากแนวคิดคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำได้อธิบายลักษณะภาวะผู้นำที่ตายตัว แต่ไม่พบว่ามีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือพฤติกรรมใดที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในทุก สถานการณ์ จึงได้พยายามศึกษาภาวะผู้นำในสถานการณ์จริง ซึ่งสถานการณ์ที่แตกต่างกันผู้นำ จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และพฤติกรรมสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่รู้จักกันดี ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิดเลอร์ (Fiedler contingency theory) ฟิดเลอร์ (Fiedler) ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Leader member relations) หมายถึง บุคลิกของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ 2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะไม่สูง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น 3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง ผู้นำที่ดีคือผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด ซึ่งผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพล มากพอให้คุณให้โทษแก่ผู้ตามได้ซึ่งจะสามารถควบคุมผู้ตามได้นั่นเอง (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 336; เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 127-128; การดี อนันต์นารี, 2555, หน้า 94; รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 234; Fiedler, 1967, pp. 32-34 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 126)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard's situational leadership theory) เฮอร์เชย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีนี้ และเรียกอีกอย่างได้ว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-cycle theory) มีแนวคิดที่สำคัญคือสถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน และทฤษฎีนี้มุ่งไปที่ลักษณะของผู้ตามว่าเป็นปัจจัยสถานการณ์ และเป็นสิ่งตัดสินพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลเฮอร์เชย์และเบลนชาร์ดแบ่งความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบบอกให้ทำ หรือสั่งการ (Telling) 2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วมหรือร่วมงาน (Participating) และ 4) ผู้นำแบบกระจายอำนาจหรือการมอบหมาย (Delegation) สำหรับสถานการณ์ให้ดูที่คู่มือภาวะของบุคคลหรือกลุ่ม (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 342-344; จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, หน้า 314; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 205-206; การดี อนันต์นารี, 2555, หน้า 96-97; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 110-112)

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path goal theory) ของเฮ้าส์ (House, 1979, pp. 331-423 อ้างถึงใน ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 345) เป้าหมายของทฤษฎีนี้ คือ การส่งเสริมการเพิ่ม การปฏิบัติงานของบุคลากรพร้อมความพึงพอใจของบุคลากรให้สูงขึ้น โดยเน้นการจูงใจเป็นสำคัญ และเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะขึ้นกับความสามารถในการจูงใจ และการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ผู้นำจะเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา และสถานการณ์การทำงานของผู้บังคับบัญชานั้นทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำได้เป็น 4 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) 2) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในงาน (Achievement oriented leadership) และ 4) ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)

4. ทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหา และการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 109)

คูบริน (Dubrin, 1998, p. 198 อ้างถึงใน สัมมา รชนีชัย, 2553, หน้า 113) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง การมุ่งเน้น การเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรม จนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากปรับเปลี่ยน

อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องช่วยยกระดับความต้องการของบุคคลให้สูงขึ้น และพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย

ราซิก และสเวนสัน (Razik & Swanson, 1995, p. 105 อ้างถึงใน สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 113) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กรให้ดีกว่าเดิม โดยยกระดับคุณธรรมและแรงจูงใจจนส่งผลทำให้สมาชิกรู้สึกอยากเปลี่ยนแปลงเต็มที่ ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้งานสัมฤทธิ์ผลได้ จะต้องช่วยให้สมาชิกเห็นความสำคัญและคุณค่า ผลงาน และแนวทางการทำงานให้สำเร็จ ชักจูงให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของทีม และองค์การเป็นหลักและต้องเปลี่ยนระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ให้สูงขึ้น และขยายวงกว้างขึ้นด้วย

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 245 อ้างถึงใน สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 113) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำคัญของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร โดยกระตุ้นระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์

แบส (Bass) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership theories) โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของเบอร์น แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ซึ่งใช้กระบวนการนำโดยใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่ผู้ตามมีความยินยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำกำหนด และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leaders) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในของผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดยแบส (Bass) อธิบายว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงและสร้างแรงจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 368; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 260; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 145)

1. ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น (Task commitment)
2. โน้มน้าว (Persuasion) จิตใจของผู้ตามให้เกิดเจตคติใหม่จากการทำงาน โดยการยึดผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรหรือหมู่คณะแทน

3. กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher order needs)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความหลากหลายแบบแตกต่างกัน ตามการจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดมาตลอดจากยุคของความเชื่อในลักษณะของผู้นำ มาสู่ยุคของความเชื่อในพฤติกรรมของผู้นำ ต่อมาเข้าสู่ยุคความเชื่อในสถานการณ์ต่าง ๆ และท้ายสุดเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงบูรณาการให้เหมาะสมกับการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับตนเอง เพื่อสร้างความสำเร็จและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ

องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership factors)

แบส (Bass, 1985, p. 48) อธิบายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 373-374; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 265-266; สัมมา รชนีชัย, 2553, หน้า 127-128; สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 149-150; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 26-28)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือความเสน่ห์ (Idealized influence or Charisma) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความเสน่ห์ มีบารมี เป็นที่ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ มีความสามารถในการมองการณ์ไกล การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น จนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2. การสร้างแรงคลใจ (Inspiration motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม และองค์การ ด้วยการสร้างแรงคลใจ สร้างแรงจูงใจภายใน โดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม รวมทั้งกระตุ้นจิตวิญญาณทีม กระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการฝึกคิด

ทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตน หรือของผู้นำ หรือองค์กร ผู้นำจะสร้างความท้าทาย ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม จะให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ตามพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized consideration) เป็นพฤติกรรมของ ผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายาม ตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยทำให้ ได้รับข้อมูลตลอดเวลาเป็นรากฐานในการตัดสินใจที่ดีขึ้น ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยง และที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ผู้นำเป็นผู้ฝึกสอน และเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ตามแต่ละคน ให้การช่วยเหลือ ผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการสูงขึ้น

จากองค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ สนับสนุนและกระตุ้นการใช้ปัญญาความคิดของผู้ตาม ในการทำงานและแก้ปัญหา และให้ความสำคัญกับผู้ตามเป็นรายบุคคล คอยให้กำลังใจและเป็น ที่ปรึกษา จะช่วยให้ผู้ตามมีความมั่นใจทั้งในผู้นำและตนเอง พยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีความแตกต่างกัน 2 ประการ คือ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 67)

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะทราบความต้องการในปัจจุบัน และเป้าหมายของ ผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก โดยที่ภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพนั้นพยายามพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหา ของตนเองและผู้อื่น

หากจะพิจารณาให้ดีจะพบว่า ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การเป็นผู้นำ แบบแลกเปลี่ยน (Leadership as bartering) โดยการ "ให้" อะไรบางอย่าง เพื่อที่จะ "รับ" อะไร บางอย่างเป็นการตอบแทน เช่น แลกการทำงานให้ดีกับการขึ้นเงินเดือน และประสิทธิภาพใน การทำงานกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมักเป็นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่มองเห็นด้วยตาและเป็น การสนองความต้องการขั้นต่ำ

สำหรับลักษณะเด่นของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มี 2 ประการ คือ

1. การเป็นผู้นำแบบเสริมสร้าง (Leadership as building) เป็นการปลูกเร้าศักยภาพของ ความเป็นมนุษย์ที่จะทำงานเพื่อสถาบัน โดยรวม มิใช่เพื่อพวกพ้องตนเอง ส่งเสริมชื่อเสียงศักดิ์ศรี เกียรติยศและความสำเร็จของบุคคล ส่งเสริมสมรรถภาพและความเป็นอิสระในการทำงานมุ่งพัฒนา

บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้อำนาจเพื่อการทำงานอย่างสร้างสรรค์ มิใช่ใช้อำนาจเพื่อกดขี่คนอื่น ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากของตน เป็นผู้บริหารที่คนส่วนใหญ่เชื่อ ชอบนับถือ และศรัทธา

2. การเป็นผู้นำแบบสร้างความผูกพัน (Leadership as bonding) ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติดของทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันกับสถาบัน มิใช่ผูกพันกับตำแหน่งหน้าที่ มุ่งกระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน มุ่งความยุติธรรม ความเสมอภาค เชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล บริหาร โดยการมีส่วนร่วมปลูกฝังจิตสำนึก บุคลากรต่าง ๆ ให้ผูกพันกับสถาบันมิใช่กับผู้นำ

ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นดังตารางต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 68)

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540, หน้า 68)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership)
1. รู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำอะไรจึงบรรลุเป้าหมายแล้วชี้แจงบทบาทที่จะต้องปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ เพื่อที่จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน	1. ยกระดับความคิดเกี่ยวกับความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. บอกได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการ และมีความปรารถนาอะไรเพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาเหล่านี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้พยายามทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	2. ยกระดับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา จากความต้องการทางกายและความปลอดภัย ไปสู่ระดับความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือและความสำเร็จสมหวังในชีวิต เพื่อที่จะได้พยายามทำงานให้มากขึ้น
3. ให้มีการฝึกอบรมผู้นำและให้แรงจูงใจทางบวกอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงาน เช่น การยกย่อง การเลื่อนตำแหน่งหรือให้ทำงานที่มีความหมาย	3. จรรโลงให้แต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะ เพื่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น
	4. พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเป็นผู้นำ และสามารถแก้ปัญหาของตนเองและผู้อื่นได้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ในขณะเดียวกันก็มีความเหมือนอยู่ ผู้นำคนเดียวกันสามารถใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบได้ในเวลา และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมในผู้นำคนเดียวกันมีทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เพราะทั้งภาวะผู้นำทั้งสองแบบต่างก็มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนำไปสู่ การปฏิบัติงานที่มากกว่าที่คาดหวังไว้ (Bass & Avolio, 1990, p. 12; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 68-69)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุก ๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีหลากหลาย ในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน (Bass, 1998, pp. 5-7) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมี ส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหาร เป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 410)

ธงชัย ขวงคำ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณลักษณะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ในระดับสูง ได้แก่ การเน้นคุณค่า ทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การใช้หลักการบริหาร ความเสี่ยง ส่วนคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสัมประสิทธิ์ ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี การมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม และการมีวิสัยทัศน์

กัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตานถ นนทจุมจ้ง (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 43.20

จากเอกสารงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารมาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหาร โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ

ความหมายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักและเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในสถานศึกษา โดยมีจุดหมาย ให้ไปสู่การมีคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารที่มี ความยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารต้องใช้ความพยายามและความสามารถ อย่างมากในการนำคณะครูและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการเรียน การสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการ จัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุง พัฒนาและเป็นประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานหรือดำเนินงานทุกชนิดในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่มีหน้าที่ และภารกิจโดยตรงในการจัด การศึกษา มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความสามารถ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณค่า และมีศักดิ์ศรี

จากการศึกษาความหมายของการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการบริหารในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ซึ่งส่งผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ต่อผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมาตรฐานได้ตามเจตนารมณ์ ของการศึกษาให้มากที่สุด

ความสำคัญของงานวิชาการ

อำภา บุญช่วย (2537, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการ เป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับมหาวิทยาลัยหรือระดับสถานศึกษา การที่จะถือว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผล เพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า งานวิชาการ เป็นงานหลัก เป็นงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบ เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตร ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิต ที่มีคุณภาพ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา

จากการศึกษาความสำคัญของงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด หากผู้บริหารสามารถ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงถือได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารต้องใส่ใจและตระหนักในภารกิจ รู้จักปรับปรุงตนเอง รู้และเข้าใจ งานวิชาการอย่างถ่องแท้ รวมทั้งพัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้า ทันต่อการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังจะได้รับความไว้วางใจ การยอมรับนับถือจากชุมชน สังคม อันจะนำมา ซึ่งความภาคภูมิใจ ต่อความสำเร็จในที่สุด

หลักการบริหารงานวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานวิชาการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. หลักการพัฒนาคุณภาพ (Quality management) เป็นการบริหารเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ องค์กรประกอบของคุณภาพที่เป็นตัวชี้วัดคือผลผลิต และกระบวนการเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้นักกลางและผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ พัฒนาศักยภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

ในระดับสากลมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินผล

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) การปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการบริหาร ได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยหลักการมีส่วนร่วม การเสนอแนะและการพัฒนาในงานวิชาการ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงอาจดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการวิชาการ โดยมีเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพได้มากขึ้น การมีส่วนร่วมต้องเริ่มจาก การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล

3. หลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด

3.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้เป็นไปตามขั้นตอนและกระบวนการ มีปัญหาและอุปสรรคขณะดำเนินการก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ การมีประสิทธิภาพเน้นไปที่กระบวนการ (Process) การใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่าง ๆ ที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด

3.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ได้ผลผลิต (Outcome) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะเพิ่มขึ้น รวมทั้งการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ อย่างไรก็ตามมักใช้สองคำนี้ควบคู่กันคือมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 หลักประหยัด (Economy) หมายถึง ใช้เวลาน้อย การลงทุนน้อย การใช้กำลังหรือแรงงานน้อย โดยไม่ต้องเพิ่มทรัพยากรการบริหาร แต่ได้ผลผลิตตามที่คาดหวัง ดังนั้นการลงทุนทางวิชาการจึงต้องคำนึงหลักความประหยัดด้วยเช่นกัน

4. หลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ลักษณะที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาการ ได้แก่ หลักการพัฒนาหลักสูตร หลักการเรียนรู้ หลักการสอน หลักการวัดผลประเมินผล หลักการนิเทศการศึกษา และหลักการวิจัย เป็นต้น หลักการเหล่านี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

จากการศึกษาหลักการบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการเป็นแนวคิด เพื่อให้การปฏิบัติบรรลุสู่ความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น ในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ ต้องคำนึงถึงบุคลากร ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหาร โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

เนื่องจากการบริหารงานวิชาการ ครอบคลุมกิจกรรมในทุกด้านที่ส่งเสริมการจัดการเรียน การสอน ขอบข่ายของงานวิชาการจึงกว้าง และครอบคลุมงานหลายด้าน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 3-4) ได้เสนอขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 - 1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ
 - 1.2 โครงการสอน
 - 1.3 บันทึกรายการการสอน
2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 2.1 การจัดตารางสอน
 - 2.2 การจัดชั้นเรียน
 - 2.3 การจัดครูเข้าสอน
 - 2.4 การจัดแบบเรียน
 - 2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน
 - 2.6 การฝึกงาน
3. การจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 - 3.1 การจัดสื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 การจัดห้องสมุด
 - 3.3 การนิเทศการสอน
 - 3.4 การวัดและประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 7) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผล
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน

และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2547, หน้า 72) กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ 8 ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อ
3. ด้านการวัด ประเมินผล และการเทียบโอนผลการศึกษา
4. ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา
6. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จากความหมายการบริหารงานวิชาการ ความสำคัญของงานวิชาการ หลักการบริหารงานวิชาการและขอบข่ายการบริหารงานวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปลงเป็นตารางแจกแจงคุณลักษณะที่มีความถี่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวชี้วัด *ผลการวิจัยในระดับมาก	ผู้วิจัย							สรุป
	ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544)	จินตา อุตมาน (2549)	ชูศรี ธนอมกิจ (2550)	โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553)	อ่อนตา พรหมมะจิต (2553)	สุเมธิตา นิชะมะ (2554)	ศรุตพงษ์ต์ ภูวัชรวารานนท์ (2555)	
1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	+	+	+	+	+	+	+	7
2. การจัดการเรียนการสอน	+	+	+	+	+	+	+	6
3. การนิเทศการศึกษา	+		+	+	+			4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด *ผลการวิจัยในระดับมาก	ผู้วิจัย						สรุป
	ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544)	จินตา อุดมมาน (2549)	ชูศรี อนุอมกิจ (2550)	โตภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553)	อ่อนตา พรหมมะจิต (2553)	สุเมธทิรา นิยะมะ (2554)	
4. การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	+	+	+	+	+	+	6
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา			+	+	+	+	4
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน		+	+	+	+	+	5
7. การส่งเสริมประสานงานวิชาการกับชุมชน องค์กร และสถาบันอื่น			+	+			2
8. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี			+	+		+	3
9. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้		+	+	+	+	+	5
10. การแนะแนวการศึกษา				+			1
11. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน				+		+	2
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ				+			1
13. การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา				+			1
14. งานห้องสมุด		+			+		2
15. การบริหารการเปลี่ยนแปลง						+	1
16. การพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียน		+				+	2
17. การบริหารจัดการวิชาการ		+				+	2

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา การแจกแจงความถี่ข้างต้น สรุปว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สำคัญ 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้การจัดการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาการพัฒนากระบวนประกันคุณภาพภายในการพัฒนา สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยี การพัฒนาแหล่งเรียนรู้การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คำนึงถึงการบริหารงานวิชาการที่มีความเกี่ยวข้อง และมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จึงนำมาศึกษาทั้ง 8 ด้าน (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 25; จินดา อุสมาน, 2549, หน้า 21-22; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 5; โสภา วงษ์นาคเพ็ชร, 2553, หน้า 26; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 5; สุมณฑิรา นิยะมะ, 2554, หน้า 24; ศรีติพงษ์ ภูวรัวรานนท์, 2555, หน้า 10) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้

หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา การเข้าใจหลักสูตรการเรียนการสอน จะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยดีแก่ผู้เรียน และช่วยให้ ครุมีทิศทางในสอน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา โดยจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาที่เหมาะสมให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก หลักสูตรจึงเป็นแนวทาง และเกณฑ์มาตรฐานควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 23; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 39; สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 41)

ความหมายของหลักสูตร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 25) กล่าวว่า หลักสูตรมีความหมาย 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา มีปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน มุ่งฝึกฝนผู้เรียนให้เป็นตามเป้าหมาย ที่ต้องการ

จินดา อุสมาน (2549, หน้า 22-23) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ความรู้ ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้แก่ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาจนสามารถใช้ชีวิต ได้อย่างมีความสุข หลักสูตรมีความสำคัญมากที่สุดในการจัดการศึกษา กำหนดวิธีการ ดำเนินชีวิตของผู้เรียน ที่สังคมต้องการให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ หลักสูตรจะช่วยให้แก่นักเรียนรู้จัก การอยู่ร่วมกัน การทำตนให้เป็นประโยชน์ และเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป

ภาวีกา ธาราศรีสุทธี (2550, หน้า 15) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ทักษะและเจตคติ ค่านิยม พัฒนานักเรียนในทุก ๆ ด้าน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนก้าวหน้า

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2550, หน้า 40) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์จัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน มุ่งให้ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 43) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ทั้งกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุตามมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ละระดับ แต่ละประเภท ซึ่งสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ

จากการศึกษาความหมายของหลักสูตรสรุปได้ว่าเป็นประสบการณ์ของผู้เรียนทุก ๆ ด้านที่ได้รับและเกิดจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สถานศึกษาได้จัดเตรียมให้กับผู้เรียน ทั้งสภาพสิ่งแวดล้อม รูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร

จินตา อุสมาน (2549, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ให้เกิดความเหมาะสมหรือสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน โดยต้องมีหลักการในการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นกระบวนการ คือ มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถูกต้อง ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ชำนาญการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญหลักสูตรควรประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์ ครอบคลุม ตั้งแต่เริ่มต้นในการใช้หลักสูตรไปจนถึงสิ้นสุดการใช้หลักสูตร โดยจัดให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอน เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปใช้(จินตา อุสมาน, 2549, หน้า 24)

ภาวีกา ธาราศรีสุทธี (2550, หน้า 29-34) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่และปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ดียิ่งขึ้น ความจำเป็นของการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม แนวความคิดและผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยา ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและบทบาทของสถาบันการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 30) กล่าวว่า การจัดหลักสูตรของสถานศึกษา ทำให้เกิดความรอบคอบ มั่นใจในการใช้หลักสูตร การตรวจสอบสาระการเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร เป็นการเตรียมความพร้อมที่ดี ทำให้การใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

สมณศิรา นิยะมะ (2554, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองภายในท้องถิ่น ภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นในการกำหนดจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ศรุตพิงศ์ ภูวัชรสุวรรณนท์ (2555, หน้า 84) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรอบรู้ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การวัด ประเมินผลการเรียนการสอน กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ร่วมกันกำหนด นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการเรียนของนักเรียนและผลการสอนของครู

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 50-51) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ

1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

2. นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผล ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

จากการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นการจัดทำหลักสูตร อยู่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ และการปรับปรุงหลักสูตร สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ทั้งวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยต้องตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

การนำหลักสูตรไปใช้

ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน (2544, หน้า 27-28) และอ่อนตา พรหมมะจิต (2553, หน้า 29) กล่าวสอดคล้องกันว่า การบริหารหลักสูตรและการนำไปใช้ หมายถึงการศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ วิเคราะห์จุดหมาย หลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือ ประเมินผลและติดตามผลการใช้หลักสูตร

จินตา อุสมาน (2549, หน้า 25) กล่าวว่า การนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหาร บุคลากร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องรู้และเข้าใจในเรื่องหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถนำหลักสูตรไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนให้มากที่สุด

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 26) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติแผนการจัดการเรียนรู้ วิเคราะห์จุดมุ่งหมาย หลักการของหลักสูตร การเน้นกระบวนการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน การประเมินผลและติดตามผลการใช้หลักสูตร

สุมณฑิรา นิยะมะ (2554, หน้า 35) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและเอกสารประกอบหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ วางแผนการใช้ โดยการมีส่วนร่วมของคณะครู มีการนิเทศติดตามผล เสนอแนะการนำหลักสูตรไปใช้ และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 38) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร หมายถึงการศึกษาทำความเข้าใจสาระสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ มีการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศ การประเมินผล และการปรับปรุงหลักสูตร

จากการศึกษาการนำหลักสูตรไปใช้ สรุปได้ว่า การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ วิเคราะห์จุดมุ่งหมาย หลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือการเน้นกระบวนการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน ประเมินผลและติดตามผลการใช้หลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง มีการจัดทำหลักสูตรอยู่ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคน และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และในการนำหลักสูตรไปใช้ ต้องทำความเข้าใจหลักสูตร การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ วิเคราะห์จุดมุ่งหมายหลักการของหลักสูตร การจัดเอกสารคู่มือการเน้นกระบวนการนำไปใช้จัดการเรียนการสอน ประเมินผลและติดตามผลการใช้หลักสูตร

2. การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้รับประสบการณ์จากกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการในการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนเป็นไปอย่างราบรื่น ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ชนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 31; ชุศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 28; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 31)

- 2.1 การจัดและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 2.2 การจัดและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกระบวนการ
- 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2.4 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นกระบวนการกลุ่ม
- 2.5 การจัดตารางสอน
- 2.6 การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 2.7 การจัดสื่อการเรียนการสอน
- 2.8 การวัดผลและประเมินผลการเรียน

จินตา อุสมาน (2549, หน้า 37) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร บุคลากรพยายามศึกษา ดำเนินการเพื่อสามารถปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพแก่ผู้เรียนมากที่สุด

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 31) กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและเด็กทำร่วมกัน โดยกิจกรรมที่เด็กทำ คือ การเรียน ส่วนกิจกรรมที่ครูทำคือการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้สอนจะต้องศึกษาวิเคราะห์ให้เข้าใจสาระสำคัญ เลือกวิธีการที่เหมาะสม ปฏิบัติให้เกิดผลกับผู้เรียนอย่างจริงจัง

สุนทรนิชา นิยะมะ (2554, หน้า 36) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหาร และบุคลากรพยายามศึกษาเพื่อสามารถปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนให้มากที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 50-51) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้
4. จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้
5. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
6. ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาส และผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

ศรีประภา เหมนาท (2556, หน้า 39) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนต้องจัดบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารและครูพยายามจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจัดบรรยากาศการเรียนรู้ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสม หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้กับนักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของหลักสูตรให้มากที่สุด

3. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศการศึกษา หมายถึง งานที่เกี่ยวกับความพยายามให้การแนะนำช่วยเหลือ ร่วมมือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถทำการปรับปรุงและดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 32; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 29; อ่อนดา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 32)

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 48) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ การนิเทศสามารถทำได้หลากหลายเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของแต่ละสถานศึกษา ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52-53) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2. จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบ และกระบวนการ

3. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 46) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมือทางการศึกษาที่ช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายของการศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารให้การร่วมมือทางการศึกษา แนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนครูทำการปรับปรุงและดำเนินการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามเป้าหมายของการศึกษา

4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

การวัดและประเมินผล เป็นหน้าที่ของสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลเป็นระยะ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และเหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตร แจกผลการเรียนของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ และรับฟังข้อมูลจากผู้ปกครองสม่ำเสมอ เพื่อการปรับปรุงด้านการวัดผลและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 37; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 33; อ่อนดา พรหมะจิต, 2553, หน้า 29)

จินดา อุสมาน (2549, หน้า 58) กล่าวว่า การประเมินผล เป็นการค้นหาข้อมูลความสามารถแท้จริงของผู้เรียน และนำผลจากการวัดมาตัดสินผลการเรียนของผู้เรียน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้การประเมินผลบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารควรติดตาม ตรวจสอบการประเมินผลของบุคลากรอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน โดยผู้บริหารควรตระหนักและรับผิดชอบต่อการประเมินผล

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 36) กล่าวว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารประชุมชี้แจงให้ครูเข้าใจ จัดหาเอกสาร คู่มือครู และระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผล ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูสร้างแบบทดสอบที่หลากหลายทั้งก่อน ระหว่าง และหลังเรียน กำกับติดตามปฏิบัติงาน

สมณศิรา นิยะมะ (2554, หน้า 53) กล่าวว่า การวัดผลและประเมินผลการเรียน หมายถึง การกำหนดแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การปรับปรุงเครื่องมือ การรายงาน ผลการวัดผลและประเมินผล มีการเก็บหลักฐานอย่างปลอดภัย

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 51-52) กล่าวว่า การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตร สถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
 2. จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษา
 3. วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียนรู้และอนุมัติผลการเรียน
 4. จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่ไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน
 5. พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล
 6. จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
 7. ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายภาค/ รายปี และตัดสินผล การเรียน
 8. การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งใน ระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน
- ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 40) กล่าวว่า การวัดประเมินผล หมายถึง กระบวนการ สืบค้นคุณลักษณะของผู้เรียน โดยเครื่องมือที่หลากหลาย และพิจารณาตัดสินคุณลักษณะของ ผู้เรียนด้วยการวัด

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การกำหนด แนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนสร้างเครื่องมือและปรับปรุง เครื่องมือในการวัดผลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนการรายงานผลการวัดผลและประเมินผล และใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอนมีการเก็บหลักฐานอย่างปลอดภัย เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 33) กล่าวว่า การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวกับการวิเคราะห์ การวิจัย การจัดการ การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้ การเผยแพร่ผลการวิจัย การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานหรือองค์กรอื่นด้วย

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 41) กล่าวว่า กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ นั้น เป็นงานที่ท้าทายชวนให้คิดอยากลองทำ ติดตาม เกิดความกระตือรือร้น เทคนิคและวิธีการ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้ เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น มีขั้นตอนกระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจและการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธี ในการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและเครื่องมือ การนำวิธีหรือนวัตกรรมไปใช้ และการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผล

สุมณฑิรา นิยะมะ (2554, หน้า 85) กล่าวว่า แนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย การบริหาร การจัดการ และพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ ในภาพรวมของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระ การเรียนรู้
3. ประสานความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์วิจัย และเผยแพร่ผลการวิจัยหรือพัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน และงานวิชาการกับสถานศึกษา และสถาบันอื่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และกระบวนการทำงานของผู้เรียนครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
2. พัฒนาคู่มือและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลใน การตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

4. รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้ง สนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 43) กล่าวว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ และคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของ สถานศึกษา ด้วยกระบวนการวิจัย

สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง แนวทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย ซึ่งเป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามความแตกต่างของผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น

6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 33) กล่าวว่า งานการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างองค์กร กำหนดเกณฑ์ และตัวชี้วัด การดำเนินงานและวางแผนการพัฒนาตามระบบการประกันคุณภาพเพื่อรับรองมาตรฐาน การศึกษา

จินดา อุสมาน (2549, หน้า 64) กล่าวว่า การประกันคุณภาพถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยกำหนดให้ทุกสถานศึกษา ต้องมีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษาจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของชาติ ผู้บริหารต้องศึกษา ทำความเข้าใจการประกันคุณภาพ หลักการและกระบวนการของ การประกันคุณภาพ และการดำเนินการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 44) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน หมายถึง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินการโดยบุคคลหน่วยงานเดียวกัน กำหนด โครงสร้างงานให้เหมาะสมของงานที่ต้องตรวจสอบประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน และปฏิบัติ 2) ระบบข้อมูลและประมวลผล 3) การตรวจสอบผลการประเมิน 4) การรายงานผล การประเมิน และ 5) การใช้ผลการประเมิน

สุมนชรีรา นิยะมะ (2554, หน้า 64) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการยกมาตรฐานของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 53-54) กล่าวว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของ สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบ

2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จ ของการพัฒนา วิธีการดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษา และผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้ โดยความร่วมมือร่วมของผู้ปกครองและชุมชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

3. จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

4. ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะ การเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ผู้ที่รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุง พัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

6. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายใน จากหน่วยงานต้นสังกัด

7. จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษา ของผู้รับผิดชอบ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปี

เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 49) กล่าวว่า กระบวนการบริหารจัดการศึกษาที่ดำเนินการของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบ และตรวจสอบได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการยกมาตรฐานของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการว่าโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด โดยมีขั้นตอนที่เป็นระบบ และตรวจสอบได้

7. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ชูศรี ถนอมกิจ (2550, หน้า 33) กล่าวว่า งานพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การศึกษางานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการใช้สื่อ การผลิตสื่อ การจัดสื่อ และการพัฒนาสื่อตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่อง และสร้างสรรค์

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 44) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญ ทำให้การเรียนการสอนดำเนินด้วยความราบรื่น การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งเสริมนักเรียนเกิดทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ยังประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการช่วยให้ครูมีการใช้และผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อคุณภาพของนักเรียน

สุมณฑิรา นิยะมะ (2554, หน้า 67) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ผู้สอนและผู้เรียนนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นตัวถ่ายทอดประสบการณ์หรือสร้างความรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 56) กล่าวว่า การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ตามขอบข่ายภารกิจดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหา และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
2. พัฒนาคณาจารย์ในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น
5. นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 44) กล่าวว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในสิ่งเรียนรู้ได้ง่าย เหมาะสมกับผู้เรียน เหมาะสมกับเนื้อหา ประหยัด และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และเหมาะสมกับผู้เรียน

8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

จินดา อุสมาน (2549, หน้า 64) กล่าวว่า ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ เป็นสถานที่ที่สำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนในยุคปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากเป็นแหล่งรวมของข้อมูลและสื่อต่าง ๆ มากมายเป็นสถานที่ที่ทั้งครูผู้สอน และผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ตามที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 38) กล่าวว่า โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน โรงเรียนสามารถจัดการและดำเนินการได้ ขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถของแต่ละโรงเรียน นอกเหนือจากห้องสมุด และแหล่งข้อมูลนอกโรงเรียน เช่น พิพิธภัณฑ์ วัด หอสมุดแห่งชาติ ห้องสมุดประชาชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน

สมณทิรา นิยะมะ (2554, หน้า 82) กล่าวว่า ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ เป็นสถานที่ที่มีความสำคัญในการจัดการเรียนการสอน เป็นแหล่งรวมข้อมูลและสื่อต่าง ๆ มากมาย เป็นสถานที่ที่ครูผู้สอน และนักเรียนสามารถแสวงหาความรู้ตามที่ต้องการ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นที่สังมความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการถ่ายทอดมา โดยมีวัฒนธรรมเป็นพื้นฐาน ผู้บริหารต้องอาศัย

ความร่วมมือของผู้รู้ในท้องถิ่น เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนัก และมีค่านิยมจนผู้เรียนเห็นถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ตามขอบข่ายภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษา ตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

1. จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้
2. จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด ITห้องสมุดกลาง และห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑน์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมะ เป็นต้น
3. จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/ แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑน์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ
4. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
5. ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

ศรีประภา เหมนาค (2556, หน้า 45) กล่าวว่า ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยชุมชน ท้องถิ่น ร่วมพัฒนา สนับสนุน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ให้พอเพียงต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 1) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการ ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้น ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุเมธทิรา นิยะมะ (2554) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

เหลียง (Liang, 1990, p. 1 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2550, หน้า 87) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษาอาชีพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของสถาบันเทคนิค 34 แห่ง ใน Minnesota จำนวน 510 คน ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างบารมี การกระตือรือร้น ขาวนปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจมีความ สัมพันธ์กับผู้รับรู้ประสิทธิผลของผู้นำ มีค่าเป็นบวกสูง ($r = .80-.88$) องค์ประกอบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนในด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้บริหารมีค่าเป็นบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .69$) ในด้านการบริหารแบบ มีช้อยยกเว้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้นำมีค่าเป็นบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = .11$) ในด้านการบริหารแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำมีค่าเป็นลบอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะของภาวะผู้นำสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรการจูงใจผู้อื่น การสร้างทีมงาน การปรับ และการยืดหยุ่น การให้ข้อมูลข่าวสาร ความเต็มใจยอมรับความรับผิดชอบ และการหยั่งรู้ร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลมีค่าเป็นบวกสูง (.90)

จากเอกสารงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร มาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญกับ ประสิทธิภาพ และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทาง และดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ แรงขับ เจตคติ หรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553, หน้า 252-253) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อ หรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ

สัมมา รชนีชัย (2553, หน้า 133) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ความปรารถนาที่จะ กระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็สิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิด แรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สิ่งที่เป็นพลัง กระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่มีทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า สภาพที่กระตุ้น ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมาย ปลายทางที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะแรงจูงใจกระตุ้นให้การทำงานของแต่ละคนจะผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ซึ่งการจูงใจด้วยแรงกระตุ้นจากภายใน และสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล หรือคำชมเชยต่าง ๆ เป็นต้น จะทำให้มนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเหล่านั้น ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ หากขาดแรงจูงใจมนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของคนอื่น และพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ 1) แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้น ๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ 2) แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 113; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 217) การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร เป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ต้องเรียนรู้และฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 252)

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถของผู้ตาม ต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 253-254)

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำให้บางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ

เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Desire) ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความสนใจพิเศษ (Special interest) และทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะของบุคคลที่มีหรือไม่มีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่าง ที่ต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน คือ ความปรารถนาความต้องการจากภายในตนเอง และแรงจูงใจภายนอก คือ จุดมุ่งหมายความคาดหวัง หรือสิ่งล่อใจต่าง ๆ

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

องค์ประกอบแรงจูงใจมี 2 ประการ (สัมมา รชนีชัย, 2553, หน้า 135-136) คือ

1. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

2.1 ความต้องการ (Needs) ในการจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ

2.2 เจตคติ (Attitudes) เป็นความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หากมีเจตคติที่ดีต่องานหรือเพื่อนร่วมงานก็เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แต่หากมีเจตคติไม่ดีก็ย่อมทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก

2.3 ค่านิยม (Values) เป็นการพิจารณาถึงคุณค่าของตนพึงพอใจที่จะปฏิบัติ พยายามเลือกที่จะทำตามค่านิยมที่ตนเองมี เช่น การใช้ของที่มีราคาแพง เป็นต้น

2.4 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลในการทำงาน อาจก่อให้เกิดอุปสรรคและเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบได้ ในการที่บุคคลนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงที่อาจจะสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอก และองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความต้องการเจตคติความเชื่อ ค่านิยม ความวิตกกังวล ซึ่งประกอบกันเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ และมีชื่อเสียงที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมีแนวคิด ดังนี้ (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 119)

1. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด
2. ความต้องการของมนุษย์มีความต่อเนื่อง ไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการหนึ่งใดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะเกิดความต้องการชนิดใหม่ขึ้นอีก

3. เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำแล้ว จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไป หรือเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการระดับสูงแล้ว ก็อาจเกิดความต้องการระดับต่ำอีกก็ได้

4. ความต้องการแต่ละระดับของมนุษย์มีความเกี่ยวเนื่องกัน และซ้ำซ้อนกัน

ความต้องการในทุกๆระดับไม่สามารถแยกออกจากกันได้เด็ดขาด

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ จากต่ำสุดไปหาสูงสุด ดังนี้ (Hicks & Gullett, 1976, p. 278 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 119-120)

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ดำรงชีวิตได้ เช่น ความต้องการปัจจัยสี่ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย เช่น การคุ้มครอง เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับจากสังคม ถ้าไม่ได้รับจะรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว
4. ความต้องการชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ และความต้องการยอมรับนับถือตนเอง การเคารพตนเอง
5. ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะและความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีความต้องการสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด

ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถระบุและเข้าใจความต้องการของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสู่เป้าหมายองค์กรและควบคุมพฤติกรรมองค์กรได้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 220)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence-relatedness-growth theory) หรือทฤษฎี ERG

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ปรับปรุงแนวความคิดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow) มาเป็นความต้องการของมนุษย์ใน 3 ระดับ (สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 142; จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 223) ดังนี้

1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ได้ (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จะมีสิ่งต่าง ๆ เพื่อการยังชีพ และตรงกับความต้องการทางกายภาพ และความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์ (Maslow)
2. ความต้องการการติดต่อกับความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กันและเป็นส่วนหนึ่งในสังคม และตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ (Maslow)
3. ความต้องการการเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความเติบโตก้าวหน้าและมีความสามารถเพิ่มขึ้น และตรงกับความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎีนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ด้วยความเชื่อที่ว่าความต้องการของมนุษย์อาจจะก้าวขึ้นหรือก้าวลงบนลำดับขั้นของความต้องการได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ (McClelland's motivation theory)

แมคเคลแลนด์ (McClelland) มีความเชื่อว่า แรงจูงใจสำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลโดยเร็ว เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ (จันทรานี สงวนนาม, 2553, หน้า 258)

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Needs for achievement: n Ach)
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Needs for affiliation: n Aff)
3. ความต้องการอำนาจ (Needs for power: n Power)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลแลนด์ ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจว่า ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูงความสำเร็จของงานจะทำได้ โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน n Ach เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี n Ach สูง ก็สามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผล

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวังพัฒนาขึ้น โดยวรูม (Vroom) เป็นแนวคิดบนสมมติฐานที่ว่า ความพยายามในการทำงานของบุคลากรจะมากแค่ไหนขึ้นอยู่กับผลที่พวกเขาจะได้รับจากความพยายามนั้น บุคลากรจะมีแรงจูงใจเมื่อพวกเขาารู้สึกว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้งานสำเร็จ และจะได้รับการตอบแทนผลงานนั้นด้วยรางวัลที่มีคุณค่าต่อพวกเขาเป็นอย่างมาก การที่ผู้บริหารจะนำทฤษฎีนี้มาใช้ให้ได้ผล จะต้องพิจารณารางวัลที่สามารถสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากร และพิจารณาว่าคุณค่าของรางวัลเหล่านี้จะแตกต่างกันอย่างไรสำหรับบุคลากรแต่ละคน จากนั้นจึงแจ้งให้พนักงานทราบว่าต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ได้รับรางวัล และผู้บริหารต้องให้ข้อมูลป้อนกลับสู่พนักงานในเรื่องของผลการทำงาน โดยถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมตามที่องค์กรต้องการ จะต้องให้รางวัลที่มีคุณค่ากับบุคลากรทันที (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 225)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้นำเสนอผลการวิจัยเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องาน เป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 279-283) ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นปัจจัยตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย 1) การได้รับความสำเร็จ (Achievement) 2) การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) 4) ลักษณะของงาน (Work itself) 5) ความรับผิดชอบต่องาน (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene factors or Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งไม่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกตัวงาน ประกอบด้วย 1) สถานภาพในองค์กร (Status) รวมถึงสภาพการทำงาน (Working condition) 2) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) 3) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) 4) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) รวมทั้งความมั่นคงในการทำงาน (Job security) 5) เงินเดือน (Salary) หรือค่าจ้าง (Pay)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็น ส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนียวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กร โดยตรง จึงกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfied factors) ให้แก่บุคคลในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขา ยังทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied factors) อาจเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถเหนียวรั้งคนไว้ใน องค์กรได้ ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือพยายามลดสิ่งที่ทำให้ บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานลงมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการ เกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม จะเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ จากการศึกษาปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่หากองค์กรจัด ให้มีอย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น หากองค์กรไม่สามารถจัดให้มีได้ ผลที่เกิดขึ้น คือ ไม่มีความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น หากเป็นองค์กรสามารถ จัดให้มีอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์กร ไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น (สมุทพร ชำนาญ, 2556, หน้า 279-283)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คำนึงถึงแรงจูงใจที่มีความเกี่ยวข้องและมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จึงนำปัจจัย จูงใจ (Motivation factors) ของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมาศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่ง เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์ มาจากปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์ เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาด ประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, หน้า 3; สมุทพร ชำนาญ, 2556, หน้า 279)

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปร 6 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 42.00 เรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบต่องาน

ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา อยู่ในระดับกลาง และปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา

งามตา ธานีวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเอกสารงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรด้านแรงจูงใจของครูมาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัยเพราะแรงจูงใจของครู มีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชยาริศ กัญหา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อ ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมา คือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เชิงบวก ส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความ กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้

จำลอง ทิงสุข (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัว ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นแต่ไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 2 ค่า คือผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำ หรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นแต่ไม่เปลี่ยน การตัดสินใจ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .231 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ตัวพยากรณ์ทั้งหมดส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ร้อยละ 5.30

ฉัฐณี เวชกุล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเปรี๊ดในจังหวัดตราด พบว่า ปัจจัย ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษานขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียน บ้านเปรี๊ด ในจังหวัดตราด มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียง จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านครูในด้านวิญญาน ความเป็นครู ปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ปัจจัยด้านผู้บริหาร

ในด้านคุณธรรมจริยธรรม ประสิทธิภาพการสอนของครู ประสิทธิภาพในการบริหาร การอบรม
ทางการบริหาร และปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร

ทรงยศ แก้วมงคล (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยระดับ
ผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำด้านพฤติกรรมกระตุ้นใจ
และด้านพฤติกรรมติดต่อสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
รายโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์การบริหารและการฝึกอบรม
ทางการบริหารไม่มีอิทธิพล เช่นเดียวกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เซตตี (Shetty, 1979, pp. 71-79 อ้างถึงใน บัณฑิต ผงนิรันดร์, 2550, หน้า 90) ได้ศึกษา
งานวิจัยการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมายกับบริษัทขนาดใหญ่
ในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวนทั้งสิ้น 82 บริษัท พบว่า บริษัทส่วนใหญ่ได้กำหนดเป้าหมาย
ในการดำเนินธุรกิจไว้หลายเป้าหมายในเวลาเดียวกัน และเป้าหมายที่ถูกนำมาใช้ในการประเมิน
ประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด ประกอบด้วย ความสามารถในการทำกำไร อัตราการเจริญเติบโต
และส่วนแบ่งทางการตลาด ตามลำดับ ส่วนเป้าหมายที่ถูกนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผล
องค์กรในระดับรองลงมา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคม สวัสดิการของพนักงาน และคุณภาพ
ของสินค้าหรือบริการ นอกจากนี้ สำหรับประสิทธิผลขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ตามแนวทางบรรลุ
เป้าหมายนี้จะเกิดขึ้นได้ภายในองค์กรต่าง ๆ จะต้องมีเงื่อนไขหรือข้อจำกัดที่เหมือน ๆ กันภายใต้
ข้อสมมติฐานต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ 1) องค์กรจะต้องมีเป้าหมายสุดท้ายที่กำหนดไว้
และต้องการทำให้สำเร็จ 2) เป้าหมายจะต้องสามารถระบุออกมาได้อย่างชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย
3) เป้าหมายจะต้องมีจำนวนไม่มากเกินไปที่จะจัดการได้ 4) เป้าหมายจะต้องเป็นที่ยอมรับ
และเห็นชอบของฝ่ายต่าง ๆ และ 5) เป้าหมายจะต้องได้รับการประเมินผลความก้าวหน้าอยู่เสมอ

โฮร์เนอร์ (Homer, 1984, p. 1 อ้างถึงใน นิธิดา บุณจันท์, 2550, หน้า 87) ได้ศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมใน New Jersey ตามแนวคิดเชิงระบบของเพียร์สัน
(Parsons) ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย
(Foal achievement) การบูรณาการ (Integration) และการดำรงค่านิยมองค์กร (Latency) ผลการวิจัย
พบว่า การบูรณาการ การดำรงค่านิยมองค์กร และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์
ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อดัมส์ (Adams, 1993, p. 1 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2550, หน้า 88) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำองค์การและผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์การ กรณีศึกษาใน 60 โรงเรียน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำองค์การว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถวัดได้ตามหน้าที่องค์การ 4 ประการ คือ ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified random sampling โรงเรียนละ 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการควบคุมองค์การ แบบวัดภาวะผู้นำในโรงเรียน ดัชนีประสิทธิผลองค์การที่รับรู้ แบบสอบถามความพึงพอใจ และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์การพบว่าแบบภาวะผู้นำสามารถตัดสินประสิทธิผลองค์การได้ ภาวะผู้นำจะสัมพันธ์กับหน้าที่ขององค์การทั้ง 4 ประการ และสัมพันธ์กับระดับประสิทธิผลองค์การที่เพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญของประสิทธิผลองค์การ

ดอนเดโร, เกรค, & แมรี (Dondero, Grace, & Marie, 1993, p. 1607 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2553, หน้า 165) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน (School-based management, teacher's decisional participation level, school effectiveness, and job satisfaction) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่เป็นคณะทำงานและไม่ได้เป็นคณะทำงานต่างมีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรื่องการบริหารโรงเรียน กลุ่มครูเป็นคณะทำงานและมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหาร จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่ากลุ่มครูที่ไม่ได้ทำงาน

คลาย และรีด (Clay & Reed, 1994, p. 1431 อ้างถึงใน เจริญศรี พันปี, 2553, หน้า 165) ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การศึกษาแลกเปลี่ยนโครงการในการตัดสินใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารโรงเรียน (School-based management: A student of organization change in decision-making and factors influencing the institutionalization of the process) ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงในองค์การเป็นแบบพัฒนาการมีการเพิ่มขึ้นทีละน้อย ปัจจัยสำคัญในการบริหาร ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การแนะนำ การสนับสนุน การร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง ความไว้วางใจ ความกล้าเสี่ยง

แมททิวส์ (Matthews, 2007, p. 1 อ้างถึงใน ศรุติพงษ์ ภูวัชรวรานนท์, 2555, หน้า 193) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปฏิบัติการประเมินของครูภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่าง

ปฏิบัติการประเมินของครูและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนา การสอน และการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งทีแสดงให้เห็นว่า มีนัยสำคัญ คือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจาก การพัฒนาการสอน และการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่งทีแสดงให้เห็นว่า มีนัยสำคัญ คือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมิน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียน ร่วมมือกันวิเคราะห์ข้อมูลการประเมิน เพื่อวางแผนการสอนและอภิปรายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา งานวิจัยส่วนใหญ่มีผลสรุปที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านแรงจูงใจ มีความสำคัญ ต่อผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านแรงจูงใจที่มีส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,813 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) แยกตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	520	63
ขนาดกลาง	935	113
ขนาดใหญ่	359	44
ขนาดใหญ่พิเศษ	999	121
รวม	2,813	341

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวนเป็น 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านแรงจูงใจแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 98 ข้อ

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดของเบส (Bass, 1998, pp. 5-7) โดยวัดพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 28 ข้อ

2. ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนด ขอบข่ายสำคัญ 8 ด้าน (ชนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, หน้า 25; จินดา อูสมาน, 2549, หน้า 21-22; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 5; โสภา วงษ์นาคเพ็ชร, 2553, หน้า 26; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, หน้า 5; สุมณฑิรา นิยะมะ, 2554, หน้า 24; ศรุตินงค์ ภูวพัชรวรานนท์, 2555, หน้า 10) ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศ การศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 50 ข้อ

3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน และ 5) ความรับผิดชอบต่องาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 18 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 1 ดังนี้

5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของมอทท์ (Mott, 1972, p. 373 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ซึ่งจำแนกเนื้อหาเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 20 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจ และประสิทธิผลโรงเรียน

2. กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 8) การพัฒนา

แหล่งเรียนรู้แรงจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน และ 5) ความรับผิดชอบต่องาน และประสิทธิผลโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ แรงจูงใจจำนวน 96 ข้อ และปัจจัยประสิทธิผลโรงเรียนจำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

4. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 ดร.ศิริชัย วงศ์พุด | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 |
| 4.5 นายเดชา บุตรพรม | ผู้อำนวยการ โรงเรียนค่านาคีพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 |

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: *IOC*) อยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้วิจัยได้ เนื่องจากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏ ดังนี้

6.1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .50-.86

6.2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .51-.88

6.3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระหว่าง .45-.83

6.4 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ระหว่าง .44-.87

7. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผลปรากฏ ดังนี้

7.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .97

7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .99

7.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .95

7.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเท่ากับ .96

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้รับบรรจุของแต่ละชุดอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 22-24) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับที่ต่ำ

3. การแปลความหมายของคะแนนการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61-.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41-.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21-.40	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

4. นำคะแนนที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: *IOC*) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ .6 ขึ้นไป

1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2.2 ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

2.4 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
**	แทน ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
SS	แทน ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน ชั้นของความอิสระ
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
VIT	แทน ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน (Variance inflation factor)
$Tolerance$	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ
X_1	แทน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_2	แทน การสร้างแรงบันดาลใจ

- X_3 แทน การกระตุ้นทางปัญญา
 X_4 แทน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 X_5 แทน การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
 X_6 แทน การจัดการเรียนการสอน
 X_7 แทน การนิเทศการศึกษา
 X_8 แทน การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
 X_9 แทน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 X_{10} แทน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน
 X_{11} แทน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี
 X_{12} แทน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 X_{13} แทน การได้รับความสำเร็จ
 X_{14} แทน การได้รับความยอมรับนับถือ
 X_{15} แทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 X_{16} แทน ลักษณะของงาน
 X_{17} แทน ความรับผิดชอบต่องาน
 Y แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 \hat{Y} แทน คะแนนประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 27 ในรูปคะแนนดิบ
 \hat{Z} แทน คะแนนประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 27 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำมาจัดลำดับให้สอดคล้องกับแนวทางการศึกษา
ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน
วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.18	.49	2	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.13	.56	3	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.20	.52	1	มาก
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.12	.49	4	มาก
รวม	4.16	.44		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม
และรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>(n = 341)</i>		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	4.29	.63	1	มาก
2. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	4.18	.64	3	มาก
3. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรม ทางวิชาการ	4.14	.62	4	มาก
4. นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป	4.22	.64	2	มาก
5. นักเรียนมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลง ตามสถานการณ์ปัจจุบัน	4.07	.57	5	มาก
รวม	4.18	.49		มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนา อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา	4.17	.66	2	มาก
2. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.07	.61	4	มาก
3. นักเรียนมีคุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์	4.14	.71	3	มาก
4. นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.00	.68	5	มาก
5. นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน	4.29	.72	1	มาก
รวม	4.13	.56		มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนนักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา และนักเรียนมีคุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับหลักสูตร	4.23	.60	3	มาก
2. สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้พัฒนา การเรียนการสอน	4.25	.61	1	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
3. สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.24	.62	2	มาก
4. สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน	4.06	.61	5	มาก
5. สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา	4.19	.60	4	มาก
รวม	4.20	.52		มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา และสถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผล

ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	.55	5	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเรียบร้อย	4.21	.69	1	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
3. ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น	4.18	.63	2	มาก
4. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างสม่ำเสมอ	4.08	.58	4	มาก
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติ ของนักเรียนได้อย่างเรียบร้อย	4.08	.55	3	มาก
รวม	4.12	.49		มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ
ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่
ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเรียบร้อย ผู้บริหารและครู
ร่วมกันดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น และผู้บริหารและครูร่วมกัน
แก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียนได้อย่างเรียบร้อย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน
วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27 โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation)

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	.52	3	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	.47	2	มาก
3. การกระตุ้นทางปัญญา	4.16	.49	1	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	.64	4	มาก
รวม	4.10	.46		มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญาการสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารได้รับการยอมรับในความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน	4.07	.68	8	มาก
2. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.13	.73	4	มาก
3. ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต	4.10	.81	6	มาก
4. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย	4.12	.77	5	มาก
5. ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้	4.19	.68	1	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
6. ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนและมีเหตุผลในการแสดง ความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น	4.16	.72	3	มาก
7. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.99	.68	9	มาก
8. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรม และจริยธรรม	4.07	.63	7	มาก
9. ผู้บริหารสร้างความเคารพ นับถือในตนเองด้วยการปฏิบัติ เอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่เหมาะสม	4.16	.62	2	มาก
รวม	4.11	.52		มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ผู้บริหาร สร้างความเคารพ นับถือในตนเองด้วยการปฏิบัติเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่เหมาะสม และผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนและมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ที่วางไว้	4.23	.59	1	มาก
2. ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี	4.19	.64	3	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่น และมั่นใจ ในความสามารถของตนจนสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	4.15	.61	6	มาก
4. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จด้วย ความกระตือรือร้น	4.10	.62	7	มาก
5. ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับ การพิจารณา	4.17	.67	4	มาก
6. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานในอนาคตจนเห็นภาพ อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม	4.16	.69	5	มาก
7. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้	4.20	.65	2	มาก
8. ผู้บริหารให้แรงเสริมเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ รวมทั้ง สร้างขวัญกำลังใจพร้อมให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิด ความผิดพลาดในการทำงาน	3.97	.63	8	มาก
รวม	4.15	.47		มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่วางไว้ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารมองโลกในแง่ดี

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน	4.22	.66	2	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัย เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน	4.19	.68	3	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.24	.61	1	มาก
4. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิด ผลสำเร็จแก่ผู้ร่วมงาน	4.18	.70	4	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น และแนวคิด ใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.16	.66	5	มาก
6. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบ อย่างสม่ำเสมอ	3.99	.66	6	มาก
รวม	4.16	.49		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจาก ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล	3.92	.68	5	มาก
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้ร่วมงาน อย่างตั้งใจ	3.93	.89	4	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงาน	4.02	.84	2	มาก
4. ผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน	3.94	.76	3	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.10	.65	1	มาก
รวม	3.98	.64		มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงาน และผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร
งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.06	.64	7	มาก
2. การจัดการเรียนการสอน	4.21	.47	2	มาก
3. การนิเทศการศึกษา	3.98	.64	8	มาก
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.11	.57	5	มาก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.10	.50	6	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.21	.54	3	มาก
7. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.22	.57	1	มาก
8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.13	.61	4	มาก
รวม	4.13	.47		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร
งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนา
หลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้คำชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แก่ครู	3.88	.78	7	มาก
2. ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน	4.14	.75	3	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
3. ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.03	.83	5	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	4.00	.83	6	มาก
5. ผู้บริหารนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหาร การจัดการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม	4.06	.80	4	มาก
6. ผู้บริหารกระตุ้นและติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.15	.78	2	มาก
7. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้สอน อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.19	.72	1	มาก
รวม	4.06	.64		มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้สอนอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ผู้บริหาร กระตุ้นและติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการจัดเวลาเรียนในแต่ละรายวิชา แต่ละระดับชั้น ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ และความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน	4.16	.75	8	มาก
2. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียน การสอนอย่างเพียงพอให้กับครู	4.17	.72	7	มาก
3. ผู้บริหารดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการวิชาการ	4.17	.68	6	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับความสามารถ ความต้องการของผู้เรียน	4.28	.60	2	มาก
5. ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา อาคารสถานที่ให้เป็น แหล่งเรียนรู้ และเสริมบรรยากาศการเรียนรู้	4.26	.63	4	มาก
6. ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.26	.60	3	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งเสริม และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง	4.19	.63	5	มาก
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น กระบวนการที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.11	.66	9	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นรายบุคคล	4.32	.65	1	มาก
รวม	4.21	.47		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ใน

ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นรายบุคคลผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับ ความสามารถความต้องการของผู้เรียน และผู้บริหารสนับสนุนและจัดหาวัสดุกรรมและเทคโนโลยี ใหม่เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการนิเทศ การศึกษา โดยรวมและรายข้อ

	ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ		อันดับ	ระดับ
	ด้านการนิเทศการศึกษา			
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ให้กับผู้สอน	4.01	.60	3	มาก
2. ผู้บริหารวางแผนและจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษา	4.04	.79	1	มาก
3. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสม	4.01	.82	4	มาก
4. ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการควบคุม กำกับ ติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.81	5	มาก
5. ผู้บริหารประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศ การศึกษาในสถานศึกษา	4.02	.80	2	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจาก การนิเทศการศึกษา ไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน	3.90	.71	6	มาก
7. ผู้บริหารติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนา ระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา	3.86	.75	7	มาก
รวม	3.98	.64		มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารวางแผน และจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาผู้บริหารประเมินผลการจัดระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา และผู้บริหารชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาให้กับผู้สอน

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการวัดผลและประเมินผลตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	4.01	.64	4	มาก
2. ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนแก่ครู	3.98	.73	5	มาก
3. ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด	4.10	.76	3	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินโดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้และประเมินตามสภาพจริง	4.24	.63	1	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการวัดผล และประเมินผลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	4.20	.66	2	มาก
รวม	4.11	.57		มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน โดยรวม และรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมินโดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้ และประเมินตามสภาพจริง ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวิธีการวัดผล และประเมินผลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษา	4.08	.60	4	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และคุณภาพการศึกษา	4.13	.55	1	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา การเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา	4.09	.55	3	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนเผยแพร่ผลงานวิจัย การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน ชุมชน และสถาบันอื่น	4.10	.66	2	มาก
รวม	4.10	.50		มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนเผยแพร่ผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับหน่วยงาน ชุมชน และสถาบันอื่น และผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ถูกต้อง	4.24	.65	2	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.12	.63	6	มาก
3. ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น	4.24	.70	3	มาก
4. ผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.22	.67	4	มาก
5. ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.38	.68	1	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา	4.18	.69	5	มาก
7. ผู้บริหารติดตามการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปีการศึกษา	4.09	.71	7	มาก
รวม	4.21	.54		มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีการปรับปรุง และพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น

ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน และหลักสูตร	4.33	.71	1	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)	4.28	.65	3	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่ทันสมัย เช่น การใช้ E-Book เป็นต้น	4.17	.71	4	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน	4.11	.74	6	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมและจัดหาเทคโนโลยีและสื่อต่างๆ ในการแสวงหาความรู้มาไว้บริการครูภายในสถานศึกษา	4.12	.66	5	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง ในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง	4.31	.70	2	มาก
รวม	4.22	.57		มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้อ ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสูตร ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนเข้ารับการพัฒนาด้านตนเอง ในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ครบถ้วนเพียงพอ	4.13	.65	3	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาห้องสมุดให้มีหนังสือ และสื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัย ครบถ้วนเพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ	4.15	.65	2	มาก
3. ผู้บริหารจัดให้มีระบบเครือข่ายการเรียนรู้ทาง Internet ไว้บริการแก่ผู้เรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน	4.04	.83	5	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้นอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	4.26	.63	1	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้แสวงหาผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด	4.07	.81	4	มาก
รวม	4.13	.61		มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้นอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาห้องสมุด ให้มีหนังสือ และสื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัย ครบถ้วนเพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ และผู้บริหารสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ครบถ้วนเพียงพอ

ตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. การได้รับความสำเร็จ	3.92	.65	5	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	4.06	.55	4	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.19	.58	2	มาก
4. ลักษณะของงาน	4.18	.58	3	มาก
5. ความรับผิดชอบต่องาน	4.22	.57	1	มาก
รวม	4.11	.50		มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน

ตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านการได้รับความสำเร็จโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับความสำเร็จ	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ข้าพเจ้าภูมิใจในบทบาทการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	3.93	.79	3	มาก
2. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ	3.83	.70	4	มาก
3. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี	3.96	.63	1	มาก
4. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดในรอบปีที่ผ่านมา	3.96	.80	2	มาก
รวม	3.92	.65		มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการได้รับความสำเร็จโดยรวมและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดในรอบปีที่ผ่านมา และข้าพเจ้าภูมิใจในบทบาทการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 25 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายชื่อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับและการยกย่องจากผู้ร่วมงานและสาธารณชน	4.11	.71	1	มาก
2. ผู้บริหารมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา	4.07	.58	2	มาก
3. ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือและการยอมรับในการบริหารจากผู้ร่วมงาน	4.04	.63	3	มาก
4. ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนงานที่ผู้บริหารเสนอจนสำเร็จ	4.03	.60	4	มาก
รวม	4.06	.55		

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการได้รับความยอมรับนับถือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับและการยกย่องจากผู้ร่วมงานและสาธารณชน ผู้บริหารมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา และผู้บริหารได้รับความเชื่อถือและการยอมรับในการบริหารจากผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 26 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่	4.01	.61	2	มาก
2. ข้าราชการครูได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ	4.37	.69	1	มาก
รวม	4.19	.58		มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้อ
ทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้าราชการครู
ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ และผู้บริหาร
ส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่

ตารางที่ 27 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะของงาน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารชอบปฏิบัติงานที่มีปัญหา และท้าทายความสามารถ	4.15	.72	3	มาก
2. ผู้บริหารมอบงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สอดคล้องกับความสนใจ	4.11	.68	4	มาก
3. ผู้บริหารมอบงานที่ทำให้มีโอกาสดูแลใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อยู่เสมอ	4.19	.68	2	มาก
4. ผู้บริหารมอบงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	4.25	.66	1	มาก
รวม	4.18	.58		มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารมอบงานที่ทำให้มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ และผู้บริหารชอบปฏิบัติงานที่มีปัญหา และท้าทายความสามารถ

ตารางที่ 28 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความรับผิดชอบต่องานโดยรวมและรายข้อ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่องาน	(n = 341)		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	SD		
1. ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.11	.62	4	มาก
2. สถานศึกษามีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน	4.31	.73	2	มาก
3. ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้	4.32	.71	1	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มงานใหม่ได้อย่างเต็มที่	4.16	.70	3	มาก
รวม	4.22	.57		มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้สถานศึกษามีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มงานใหม่ได้อย่างเต็มที่

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	Y	
X_1	1.00																		
X_2	.82**	1.00																	
X_3	.64**	.68**	1.00																
X_4	.59**	.61**	.58**	1.00															
X_5	.60**	.61**	.74**	.68**	1.00														
X_6	.71**	.74**	.74**	.51**	.71**	1.00													
X_7	.60**	.66**	.55**	.73**	.71**	.64**	1.00												
X_8	.59**	.62**	.70**	.67**	.83**	.68**	.76**	1.00											
X_9	.48**	.52**	.58**	.53**	.56**	.62**	.56**	.67**	1.00										
X_{10}	.62**	.66**	.58**	.56**	.63**	.72**	.66**	.65**	.58**	1.00									
X_{11}	.60**	.62**	.58**	.57**	.67**	.70**	.72**	.66**	.56**	.74**	1.00								
X_{12}	.50**	.61**	.37**	.44**	.34**	.58**	.60**	.35**	.45**	.65**	.69**	1.00							
X_{13}	.57**	.65**	.45**	.64**	.57**	.59**	.72**	.59**	.54**	.72**	.65**	.68**	1.00						
X_{14}	.67**	.74**	.64**	.62**	.67**	.67**	.65**	.74**	.65**	.62**	.58**	.49**	.69**	1.00					
X_{15}	.56**	.59**	.66**	.42**	.65**	.70**	.50**	.68**	.58**	.57**	.61**	.38**	.52**	.74**	1.00				
X_{16}	.68**	.70**	.68**	.58**	.74**	.71**	.61**	.70**	.55**	.66**	.65**	.47**	.62**	.75**	.81**	1.00			
X_{17}	.58**	.59**	.63**	.47**	.65**	.65**	.47**	.64**	.48**	.60**	.52**	.32**	.50**	.65**	.71**	.79**	1.00		
Y	.66**	.65**	.62**	.61**	.72**	.71**	.66**	.71**	.58**	.68**	.65**	.51**	.64**	.71**	.63**	.70**	.66**	1.00	
\bar{X}	4.11	4.15	4.16	3.98	4.06	4.21	3.98	4.11	4.10	4.21	4.22	4.13	3.92	4.06	4.19	4.18	4.22	4.16	
SD	.52	.47	.49	.64	.64	.47	.64	.57	.50	.54	.54	.61	.65	.55	.58	.58	.57	.44	

** $p < .01$

จากตารางที่ 29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยก รายด้าน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การจัด

การเรียนการสอน (X_6) การนิเทศการศึกษา (X_7) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน (X_8) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี (X_{11}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) การได้รับความสำเร็จ (X_{13}) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_{15}) ลักษณะของงาน (X_{16}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .32 ถึง .83 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับต่ำถึงสูงมาก และไม่มีตัวแปรใดมีค่าเกิน .90

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา กับตัวแปรเกณฑ์ พบว่า ทุกตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .51 ถึง .72

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวพยากรณ์	<i>tolerance</i>	<i>VIF</i>
X_5	.41	2.44
X_{14}	.38	2.64
X_{10}	.34	2.91
X_{17}	.45	2.20
X_{12}	.51	1.97
X_7	.45	2.22

จากตารางที่ 30 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *tolerance* มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง) ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

(X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ผลการวิเคราะห์ที่แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหา เรื่องภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากปัจจัยต่าง ๆ

	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	45.49	6	7.58	116.57**	.00
ความคลาดเคลื่อน	21.72	334	.07		
รวม	67.21	340			

** $p < .01$

จากตารางที่ 31 พบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 32 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ร้อยละพยากรณ์
X_5	.72**	.52	52.2
$X_5 X_{14}$.78**	.61	60.9
$X_5 X_{14} X_{10}$.81**	.65	64.7
$X_5 X_{14} X_{10} X_{17}$.81**	.66	66.0
$X_5 X_{14} X_{10} X_{17} X_{12}$.82**	.67	67.0
$X_5 X_{14} X_{10} X_{17} X_{12} X_1$.82**	.68	67.7

** $p < .01$

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_7) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรรวมกัน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7

เพื่อการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, s) ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตัวพยากรณ์	<i>B</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
X_5	.21	.03	.31	6.31**	.00
X_{14}	.14	.04	.18	3.47**	.00
X_{10}	.10	.04	.12	2.24**	.03
X_{17}	.13	.04	.17	3.57**	.00
X_{12}	.09	.03	.13	2.86**	.01
X_7	.10	.04	.12	2.62**	.01
ค่าคงที่	.96	.13		7.45**	.00
$R = .82$		$R^2 = .68$		$S.E.est. = .26$	

** $p < .01$

จากตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์เท่ากับ .31

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ โดยมีตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผล ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) สามารถทำนายประสิทธิภาพของสถานศึกษา (\hat{Y}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .959 + .213 (X_5) + .143 (X_{14}) + .098 (X_{10}) + .129 (X_{17}) + .090 (X_{12}) + .103 (X_1)$$

$$\hat{Z} = .213 (Z_5) + .143 (Z_{14}) + .098 (Z_{10}) + .129 (Z_{17}) + .090 (Z_{12}) + .103 (Z_1)$$

สรุปได้ว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified random sampling) แยกตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .50-.86 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .51-.88 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .99 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45-.83 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44-.87 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) จากนั้นทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผล

การศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สรุปผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

2. ระดับผลการศึกษาบัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และบัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณา พบว่า

2.1 บัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.2 บัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

2.3 บัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และบัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าทุกบัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = .959 + .213 (X_5) + .143 (X_{14}) + .098 (X_{10}) + .129 (X_{17}) + .090 (X_{12}) + .103 (X_7)$$

$$\hat{Z} = .213 (Z_5) + .143 (Z_{14}) + .098 (Z_{10}) + .129 (Z_{17}) + .090 (Z_{12}) + .103 (Z_7)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้แยกตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลอง ทิงสุข (2550) ได้ทำการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นแต่ไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐณี เวชกุล (2551) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ด ในจังหวัดตราด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2556) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำด้านพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน

2. ระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณา พบว่า

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุก ๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีหลากหลาย ในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ขวงคำ (2552) ที่ได้วิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการมีความสำคัญเป็นการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 1) เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการ ที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540, หน้า 25) งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด (อำภา บุญช่วย, 2537, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับชูศรี ถนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้วิจัย พบว่าการบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ต่องานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 279) ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้น อยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรม ในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์กร ไม่มีความสนใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ที่ได้วิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวม และรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธาณีวรรณ (2553) ที่ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหาร งานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทำให้การจัดการ การศึกษามีประสิทธิผล (การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์) ผู้บริหารได้รับการยอมรับใน ความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงานประพฤตินั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน มีความมั่นคงทางอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วยความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ ที่วางไว้แสดงจุดยืนที่ชัดเจนและมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่ เกิดขึ้นเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้าน ศีลธรรม และจริยธรรมสร้างความเคารพ นับถือในตนเองด้วยการปฏิบัติเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน ในสถานการณ์ที่เหมาะสม (การสร้างแรงบันดาลใจ) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่วางไว้มองโลก ในแง่ดี สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นและมั่นใจในความสามารถของตน จนสามารถ

ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น กระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณากำหนดเป้าหมายในการทำงานในอนาคต จนเห็นภาพอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ให้แรงเสริมเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน (การกระตุ้นทางปัญญา) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัย เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ผู้ร่วมงานส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานแจ้งข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ (การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล) มอบหมายงานให้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจากความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ยวงคำ (2552) ที่ได้วิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ที่ได้วิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศานาด นนท์จุมจัง (2552) ที่ได้วิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาสามารถพยากรณ์ และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาการบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 1) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้) ผู้บริหารให้คำชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แก่ครูเปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการ

สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน จัดให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร ท้องถิ่นนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารการจัดการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม กระตุ้นและติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (การจัดการเรียนการสอน) มีส่วนร่วมกับครูในการจัดเวลาเรียนในแต่ละรายวิชา แต่ละระดับชั้น ให้สอดคล้องกับสาระ การเรียนรู้ และความต้องการในการพัฒนาผู้เรียนจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียน การสอนอย่างเพียงพอให้กับครูดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับความสามารถความต้องการของผู้เรียนปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา อาคารสถานที่ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และเสริมบรรยากาศการเรียนรู้สนับสนุน และจัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนสนับสนุนการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งเสริม และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นรายบุคคล (การนิเทศการศึกษา) ชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาให้กับผู้สอนวางแผน และจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสมดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการควบคุม กำกับติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการ นิเทศการศึกษาในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้สอนนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการนิเทศการศึกษา ไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอนติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนา ระบบ และกระบวนการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา (การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผล การเรียน) กำหนดนโยบายในการวัดผลและประเมินผล ตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่นให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนแก่ครู มีส่วนร่วมกับครูในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนดส่งเสริมให้มีการประเมิน โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้และประเมินตามสภาพจริงสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวิธีการ วัดผลและประเมินผลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ (การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา) สนับสนุน ให้ผู้สอนทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา

สนับสนุนให้ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษานับสนับสนุนให้ผู้สอนเผยแพร่ผลงานวิจัย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงาน ชุมชน และสถาบันอื่น (การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน) กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ถูกต้อง กำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สม่่าเสมอให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ติดตามการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปีการศึกษา (การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี) ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน และหลักสูตรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น การใช้ E-book เป็นต้น ส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนส่งเสริมและจัดหาเทคโนโลยี และสื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้มาไว้บริการครูภายในสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง (การพัฒนาแหล่งเรียนรู้) สนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ครบถ้วนเพียงพอสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาห้องสมุด ให้มีหนังสือและสื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัย ครบถ้วนเพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการจัดให้มีระบบเครือข่ายการเรียนรู้ทาง Internet ไว้บริการแก่ผู้เรียน ทั้งในและนอกเวลาเรียน สนับสนุนให้ครูและผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้นอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองสนับสนุนให้แสวงหาผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของชูศรี ถนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้น ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับสถานศึกษาขนาดเล็กในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภางษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้วิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับมากนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมนจิรา นิยะมะ (2554) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ด้านแรงจูงใจ

ของผู้บริหารสถานศึกษา ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 113-115) หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ชูรักษ์, 2548, หน้า 3) (การได้รับความสำเร็จ) ครูภูมิใจในบทบาทการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ สามารถแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดในรอบปีที่ผ่านมา(การได้รับความยอมรับนับถือ) มีผลงานเป็นที่ยอมรับและการยกย่องจากผู้ร่วมงานและสาธารณชน มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา ได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับในการบริหารจากผู้ร่วมงาน ครูให้การสนับสนุนงานที่ผู้บริหารเสนอจนสำเร็จ (ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่ครูได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ (ลักษณะของงาน) ผู้บริหารชอบปฏิบัติงานที่มีปัญหา และท้าทายความสามารถ มอบงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สอดคล้องกับความสนใจของครู มอบงานที่ทำให้มีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มอบงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (ความรับผิดชอบต่องาน) ครูมีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่ สถานศึกษามีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน ครูมีอำนาจหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรับผิดชอบในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มงานใหม่ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ที่ได้วิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีด้านลักษณะของงานด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ที่ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา อยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ชานีวรรณ (2553) ที่ได้วิจัย พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น แรงจูงใจของครูเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะแรงจูงใจของครูมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มี 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตร ไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบ ต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าเท่ากับ .82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .26 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนาย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ดำเนินงาน ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม วัสดุ และประเมินผลที่มีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้นำมาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 36) การจัด ให้มีหลักสูตรสถานศึกษาและเอกสารประกอบหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษา เพื่อทำความเข้าใจ วางแผนการใช้ โดยการมีส่วนร่วมของคณะครู มีการนิเทศติดตามผล เสนอแนะการนำหลักสูตร ไปใช้ และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (สุมณฑิรา นิยะมะ, 2554, หน้า 35) หลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการศึกษา การเข้าใจ หลักสูตรการเรียนการสอนจะทำให้การจัดการศึกษาเป็นไปด้วยดีแก่ผู้เรียน และช่วยให้ครูมีทิศทาง ในสอน หลักสูตรจึงเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา โดยจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตามระยะเวลาที่เหมาะสมให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนมองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก หลักสูตรจึงเป็นแนวทางและเกณฑ์ มาตรฐานควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 23; รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2550, หน้า 39; สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 41) การจัดหลักสูตร ของสถานศึกษาจะทำให้เกิดความรอบคอบ มั่นใจในการใช้หลักสูตร การตรวจสอบสาระ การเรียนรู้และมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตร เป็นการเตรียมความพร้อมที่ดี ทำให้การใช้หลักสูตร มีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน (โสภา วงษ์นาคเพ็ชร, 2553, หน้า 30) ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑิรา นิยะมะ (2554) ที่ได้วิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4.2 การได้รับความยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่หากองค์การจัดให้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น หากองค์การไม่สามารถจัดให้มีได้ ผลที่เกิดขึ้นคือไม่มีความพึงพอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น (สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 279-283) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงามตา ธานีวรรณ (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ดำเนินงาน จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าประสงค์ ด้านคุณภาพการศึกษา คือ สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมิน การศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 36) การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการยกมาตรฐาน ของสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่า สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด และสังคมต้องการ คือ ดี เก่ง มีความสุข (สุมณฑิรา นิยะมะ, 2554, หน้า 64) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมในระดับมาก

4.4 ความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 36) ความรับผิดชอบต่องาน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากข้อผูกพันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จและตรงตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลาของงาน (สิริลักษณ์ สุอังคะ, 2549, หน้า 32) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ที่ได้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปร 6 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 เรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปร ดังนี้ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบต่องาน

4.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, หน้า 36) โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อให้เกิดแหล่งเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน โรงเรียนสามารถจัดการและดำเนินการได้ ขึ้นอยู่กับกำลังความสามารถของแต่ละโรงเรียน นอกเหนือจากห้องสมุด และแหล่งข้อมูลนอกโรงเรียน เช่น พิพิธภัณฑ์ วัด หอสมุดแห่งชาติ ห้องสมุดประชาชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 38 อ้างถึงใน โสภา วงษ์นาคเพ็ชร, 2553, หน้า 44) ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยชุมชน ท้องถิ่น ร่วมพัฒนา สนับสนุน และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ร่วมกัน (ศรีประภา เหมนาค, 2556, หน้า 45) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูศรี ถนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวม

และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้น ด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

4.6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อม และมีความเข้มแข็งที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความเสนาหา มีบริวารมี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงจัง มีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น จนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 373-374; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 265-266; สัมมา ธรนิษฐ์, 2553, หน้า 127-128; สมุทรา ชำนาญ, 2556, หน้า 149-150) พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ที่ได้วิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก แต่บางปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เสนอแนะการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสมบูรณ์ สำหรับการนำไปใช้ตัดสินใจในเชิงลึกและเชิงกว้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27ร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *เอกสารเจาะลึกการจัดกิจกรรมการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา บุตรดีวงศ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นนทบุรี: นีค พอยท์.
- จำลอง ทิงสุข. (2550). *รูปแบบการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- จินดา อูสมาน. (2549). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในโครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- เจริญศรี พันปี. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บริหารงาน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชยาธิศ กัญหา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมاجر. (ม.ป.ป.). หลักการบริหารการศึกษา และการจัดการศึกษา. ปัตตานี: สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐณี เวชกุล. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับศึกษาระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ด ในจังหวัดตราด. ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 27(81), 63-80.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย ขวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

- ธีระ ฤกษ์เจริญ. (2547). รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นิธิตา บุรณจันทร์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตานาด นนทจุมจัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร โรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์ *Leadership and strategic leader* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเฟลด์ กรุ๊ป.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้แบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-24.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุตรี จารุโรจน์. (2549). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ประยงค์ ชูรัชย์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *การบริหารวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพมหานคร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา,
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาณี อนันต์นารี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี:
มนตรี.
- ภาวัฒน์ พันธุ์แพ. (2546). *เอกสารการสอนวิชาภาวะผู้นำ*. เชียงใหม่: ภาควิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดและการบริหารงานวิชาการ Academic management
and administration*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ (Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม
และไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
องค์การ. ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 11. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2550). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิเชียร วิทญูอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*
(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.

- ศรีประภา เหมนาถ. (2556). พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรุตพงษ์ ภูวพัชรวรานนท์. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชา ภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ บรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: บুদ্ধ พอยท์.
- สัมมา รชนิชย์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 27. (2556). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.secondary27.go.th>
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเมณฑิรา นิยะมะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวิมล ตรีภานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ภาวะผู้นำ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อ่อนดา พรหมะจิต. (2553). *การศึกษากาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติง เฮ้าส์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Herzberg, B. M. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว.733

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

23 เมษายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ศิริชัย วงศ์พัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์
2. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจตุรภัทร ประทุม นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990029 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร. 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว.1075

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

10 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจตุรภัทร ประทุม นิติตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990029 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติการแทน

ผู้อำนวยการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร. 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว.1072

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

15 มิถุนายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายจตุรภัทร ประทุม นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990029 ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เศษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3486 โทรสาร. 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

คำชี้แจง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามความคิดเห็นของครู ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีข้อชี้แจง ดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน คำตอบของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ และใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลของสถานศึกษา

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายจตุรภัทร ประทุม
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

- คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละมีความหมาย ดังนี้
- 5 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		ปัจจัยที่ (5)	ปัจจัยที่ (4)	ปัจจัยที่ (3)	ปัจจัยที่ (2)	ปัจจัยที่ ในระดับน้อยที่ (1)
	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1.	1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารได้รับการยอมรับในความเฉลียวฉลาด และความสามารถในการทำงาน					
2.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
3.	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤต					
4.	ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานด้วย					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
5.	ผู้บริหารมีความกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้					
6.	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนและมีเหตุผลในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาหรือข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้น					
7.	ผู้บริหารเสียดสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
8.	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม					
9.	ผู้บริหารสร้างความเคารพ นับถือในตนเองด้วยการปฏิบัติเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ที่เหมาะสม					
	2. การสร้างแรงบันดาลใจ					
10.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่วางไว้					
11.	ผู้บริหารมองโลกในแง่ดี					
12.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นและมั่นใจในความสามารถของตนจนสามารถปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
13.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น					
14.	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่ส่งผลอยู่ในระดับปานกลาง	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
15.	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายในการทำงานในอนาคตจนเห็นภาพอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม					
16.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้					
17.	ผู้บริหารให้แรงเสริมเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานจนสำเร็จ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจพร้อมให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
18.	3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
19.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน					
20.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
21.	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ผู้ร่วมงาน					
22.	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานให้แสดงความคิดเห็น และแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน					
23.	ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสาร และความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
24.	4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารมอบหมายงานให้ปฏิบัติโดยพิจารณาจาก ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล					
25.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอของผู้ร่วมงาน อย่างตั้งใจ					
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และวางแผนการดำเนินงาน					
27.	ผู้บริหารให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน					
28.	ผู้บริหารส่งเสริมผู้ร่วมงานในการพัฒนาความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
29.	ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ 1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารให้คำชี้แจง แนะนำเกี่ยวกับรายละเอียดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้แก่ครู					
30.	ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ ของโรงเรียน					
31.	ผู้บริหารจัดให้มีการสำรวจความต้องการของชุมชน และท้องถิ่นในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปานกลาง	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
32.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น					
33.	ผู้บริหารนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และบริหารการจัดการใช้หลักสูตรได้อย่างเหมาะสม					
34.	ผู้บริหารกระตุ้นและติดตามให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
35.	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรของผู้สอนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
36.	2. การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการจัดเวลาเรียนในแต่ละรายวิชา แต่ละระดับชั้น ให้สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้และความต้องการในการพัฒนาผู้เรียน					
37.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอให้กับครู					
38.	ผู้บริหารดำเนินการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวิชาการ					
39.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของผู้เรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		ปัจจัยที่ ค (5)	ปัจจัยที่ (4)	ปัจจัยที่ (3)	ปัจจัยที่ (2)	ปัจจัยที่ (1)
40.	ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา อาคารสถานที่ให้เป็น แหล่งเรียนรู้และเสริมบรรยากาศการเรียนรู้					
41.	ผู้บริหารสนับสนุนและจัดหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
42.	ผู้บริหารสนับสนุนการจัดบรรยากาศทางวิชาการที่ส่งเสริม และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง					
43.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นกระบวนการที่สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น					
44.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นรายบุคคล					
3. การนิเทศการศึกษา						
45.	ผู้บริหารชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษาให้กับผู้สอน					
46.	ผู้บริหารวางแผนและจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายใน สถานศึกษา					
47.	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย และเหมาะสม					
48.	ผู้บริหารดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการควบคุม กำกับ ติดตามการสอนอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
49.	ผู้บริหารประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา					
50.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้สอนนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการนิเทศการศึกษา ไปปรับปรุงแก้ไขการจัดการเรียนการสอน					
51.	ผู้บริหารติดตาม ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา					
52.	4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารกำหนดนโยบายในการวัดผลและประเมินผลตามแนวทางของหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น					
53.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนแก่ครู					
54.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมกับครูในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ร่วมกันกำหนด					
55.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการประเมิน โดยสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้และประเมิน ตามสภาพจริง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
56.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เกี่ยวกับวิธีการวัดผลและประเมินผลอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
57.	5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนทำการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
58.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา					
59.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพการศึกษา					
60.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้สอนเผยแพร่ผลงานวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับหน่วยงาน ชุมชน และสถาบันอื่น					
61.	6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ถูกต้อง					
62.	ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
63.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยกกระดับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สูงขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	(3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
64.	ผู้บริหารดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
65.	ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
66.	ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเห็น ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา					
67.	ผู้บริหารติดตามการจัดทำรายงานคุณภาพการจัดการศึกษา ของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปี การศึกษา					
68.	7. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับกิจกรรม การเรียนการสอน และหลักสูตร					
69.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้โดยใช้ระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)					
70.	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน ที่ทันสมัย เช่นการใช้ E-book เป็นต้น					
71.	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดให้มีคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ใน การจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	กลาง (3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
72.	ผู้บริหารส่งเสริมและจัดหาเทคโนโลยีและสื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้มาไว้บริการครูภายในสถานศึกษา					
73.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนเข้ารับการพัฒนาตนเองในการผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง					
74.	8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนให้จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากแหล่งการเรียนรู้ครบถ้วนเพียงพอ					
75.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาห้องสมุดให้มีหนังสือ และสื่อต่าง ๆ ที่ทันสมัย ครบถ้วนเพียงพอกับจำนวนผู้ใช้บริการ					
76.	ผู้บริหารจัดให้มีระบบเครือข่ายการเรียนรู้ทาง Internet ไว้บริการแก่ผู้เรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน					
77.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนได้ศึกษาจากแหล่งการเรียนรู้นอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง					
78.	ผู้บริหารสนับสนุนให้แสวงหาผู้รู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่ในชุมชน และใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		ปัจจัยที่ (5)	ปัจจัยที่ (4)	ปัจจัยที่ ในระดับปานกลาง (3)	ปัจจัยที่ (2)	ปัจจัยที่ (1)
	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
79.	1. การได้รับความสำเร็จ ข้าพเจ้าภูมิใจในบทบาทการเป็นผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา					
80.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างรวดเร็วเป็นที่น่าพอใจ					
81.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาให้กับผู้ได้บังคับบัญชาจนสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี					
82.	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนปรากฏผลงานที่เด่นชัดในรอบปีที่ผ่านมา					
	2. การได้รับความยอมรับนับถือ					
83.	ผู้บริหารมีผลงานเป็นที่ยอมรับและการยกย่องจากผู้ร่วมงานและสาธารณชน					
84.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา					
85.	ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือและการยอมรับในการบริหารจากผู้ร่วมงาน					
86.	ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนงานที่ผู้บริหารเสนอจนสำเร็จ					
	3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
87.	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถที่ปรากฏจากผลงานในหน้าที่					

ข้อ	ข้อความ	ระดับของปัจจัยที่ส่งผล				
		(5) ปัจจัยที่	(4) ปัจจัยที่	กลาง (3) ปัจจัยที่	(2) ปัจจัยที่	(1) ปัจจัยที่
88.	ข้าราชการครูได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำ					
	4. ลักษณะของงาน					
89.	ผู้บริหารชอบปฏิบัติงานที่มีปัญหา และท้าทายความสามารถ					
90.	ผู้บริหารมอบงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สอดคล้องกับความสนใจ					
91.	ผู้บริหารมอบงานที่ทำให้มีโอกาส ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์อยู่เสมอ					
92.	ผู้บริหารมอบงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
	5. ความรับผิดชอบต่องาน					
93.	ข้าพเจ้ามีอิสระในการปฏิบัติงานในหน้าที่					
94.	สถานศึกษามีระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน					
95.	ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่ได้สอดคล้องกับความรับผิดชอบ ในงานที่ผู้บริหารมอบหมายให้					
96.	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานริเริ่มงานใหม่ได้อย่างเต็มที่					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งแต่ละมีความหมาย ดังนี้
- 5 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (5)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (4)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (3)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย (2)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด (1)
	1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.	นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น					
2.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (5)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (4)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (3)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย (2)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่ (1)
3.	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมทางวิชาการ					
4.	นักเรียนมีความสามารถเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมทั่วไป					
5.	นักเรียนมีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ปัจจุบัน					
6.	2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา					
7.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
8.	นักเรียนมีคุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์					
9.	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
10.	นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน					
11.	3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตร					
12.	สถานศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา				
		ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด (5)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก (4)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (3)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย (2)	ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด (1)
13.	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา					
14.	สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและชุมชน					
15.	สถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา					
16.	4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17.	ผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างเรียบร้อย					
18.	ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น					
19.	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
20.	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านความประพฤติของนักเรียนได้อย่างเรียบร้อย					

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความสอดคล้อง (IOC)	
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความสอดคล้อง (IOC)	
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
57.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
58.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
59.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
60.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
61.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
63.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
64.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
65.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
66.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
67.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
68.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
69.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
70.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
71.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
72.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
73.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
74.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
75.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
76.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
77.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
78.	+1	+1	-1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
79.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
80.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
81.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
82.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
83.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
84.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
85.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
86.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
87.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
88.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
89.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
90.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
91.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
92.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
93.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
94.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
95.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
96.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
97.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
98.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.63	15.	.74
2.	.62	16.	.64
3.	.69	17.	.78
4.	.71	18.	.73
5.	.53	19.	.79
6.	.81	20.	.50
7.	.79	21.	.83
8.	.84	22.	.77
9.	.72	23.	.78
10.	.75	24.	.55
11.	.66	25.	.86
12.	.70	26.	.85
13.	.80	27.	.82
14.	.64	28.	.78

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .97

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.65	21.	.83
2.	.79	22.	.57
3.	.87	23.	.68
4.	.72	24.	.71
5.	.85	25.	.68
6.	.77	26.	.63
7.	.77	27.	.82
8.	.80	28.	.88
9.	.67	29.	.71
10.	.51	30.	.69
11.	.55	31.	.82
12.	.82	32.	.85
13.	.60	33.	.82
14.	.81	34.	.75
15.	.75	35.	.82
16.	.80	36.	.74
17.	.76	37.	.69
18.	.51	38.	.85
19.	.83	39.	.85
20.	.71	40.	.68
41.	.83	46.	.80
42.	.71	47.	.77
43.	.75	48.	.68
44.	.84	49.	.75
45.	.79	50.	.81

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .99

ตารางที่ 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย
ด้านแรงจูงใจประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.81	10.	.45
2.	.74	11.	.75
3.	.80	12.	.82
4.	.72	13.	.83
5.	.62	14.	.80
6.	.61	15.	.65
7.	.76	16.	.70
8.	.63	17.	.73
9.	.50	18.	.73

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .95

ตารางที่ 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1.	.44	11.	.83
2.	.65	12.	.61
3.	.66	13.	.82
4.	.70	14.	.70
5.	.68	15.	.73
6.	.83	16.	.62
7.	.80	17.	.87
8.	.75	18.	.65
9.	.76	19.	.77
10.	.72	20.	.71

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น (r) เท่ากับ .96