

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

กรณีการ ฎริจิตศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

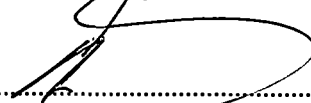
สิงหาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

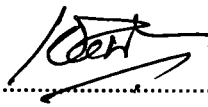
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กรณีการ์ ภูริจิตศิลป์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

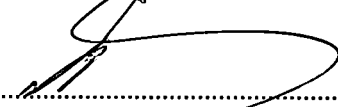

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

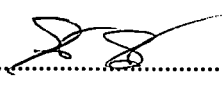

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ สุทธิชาติพิพย์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 16 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย การได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะ แนวทางที่ถูกต้องและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สมุทพร ชำนาญ คณะกรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ เชาวน์ มณีวงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ สุทธิชาติพิทย กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล กรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณ ทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏในงานวิจัยที่ได้กรุณาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย อีกทั้ง ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น ที่กรุณา ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขสถิติจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.วิโรจน์ ชมภู ที่กรุณาอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล คณาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ที่เอื้อเฟื้อให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ท้ายสุดผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้อง และเพื่อน ๆ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและกำลังใจ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่ บิดามารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

กรณีการ ฎริจิตศิลป์

57920610: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล/ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

กรณีการ ฎริจิตศิลป์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา (THE FACTORS AFFECTING TO THE EFFECTIVENESS OF

“PIBOONBUMPEN” DEMONSTRATION SCHOOL BURAPHA UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประยูร อัมสวาสดี, กศ.ด.,สมุทร ชำนาญ, กศ.ด. 233 หน้า,

ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ผู้สอนฝ่ายประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 118 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีจำนวน 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ (X_{17}), การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2), การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5), การรู้จักผู้เรียน (X_6), การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}), การวางแผนการสอน (X_7) ตัวแปรทั้ง 6 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 98.20

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = -.123 + .093 X_{17} + .206 X_2 + .239 X_5 + .188 X_6 + .173 X_{13} + .085 X_7$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z y' = .091 Z_{17} + .227 Z_2 + .284 Z_5 + .229 Z_6 + .188 Z_{13} + .091 Z_7$$

57920610: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING TO THE EFFECTIVENESS/ PIBOONBUMPEN DEMONSTRATION SCHOOL BURAPHA UNIVERSITY

KRONNIKA PURIJITSIN: THE FACTORS AFFECTING TO THE EFFECTIVENESS OF “PIBOONBUMPEN” DEMONSTRATION SCHOOL BURAPHA UNIVERSITY. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 233. P. 2016.

This research is aimed at studying the effectiveness of schools at “Piboonbumpen” Burapha University. The sample consisted of 118 teachers in the second semester of academic year 2558. The instrument used for data collection was a rating scale questionnaire. Statistical devices used for analyzing data were mean, standard deviation, Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient, Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows 1) The performance of academics, as a whole and individually were at a high level. 2) Performance factors of teaching, as a whole and individually were at a high level. 3) Performance factors of knowledge management of schools, as a whole and individually were at a high level. 4) The effectiveness of the school, as a whole and individually were at a high level. 5) The effectiveness of the school was statistically significant at level .05. 6) The effectiveness of the school has 6 factors: learning (X_{17}), Management Curriculum and Instruction (X_2), Promoting teaching atmosphere (X_5), knowing learner (X_6), the knowledge of the system (X_{13}), and lesson plans (X_7) The predicted effective of “Piboonbumpen” Burapha University was 98.20% accurate.

Furthermore, the statistical prediction in the form of raw score predictive equation was shown as;

$$y' = -.123 + .093 X_{17} + .206 X_2 + .239 X_5 + .188 X_6 + .173 X_{13} + .085 X_7$$

Standard score predictive equation was shown as;

$$Z y' = .091 Z_{17} + .227 Z_2 + .284 Z_5 + .229 Z_6 + .188 Z_{13} + .091 Z_7$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน.....	37
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาใน โรงเรียน.....	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	118
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	129
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	129
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	140
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	172
สรุปผล.....	172
อภิปรายผล.....	179
ข้อเสนอแนะ.....	187
บรรณานุกรม.....	189
ภาคผนวก.....	202
ภาคผนวก ก.....	203
ภาคผนวก ข.....	211
ภาคผนวก ค.....	224
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	233

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 129
2	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน..... 140
3	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำหนดพันธกิจ..... 141
4	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบริหารหลักสูตร และการสอน..... 142
5	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนิเทศการสอน..... 143
6	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน..... 144
7	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้การสอน..... 145
8	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม และรายด้าน..... 146
9	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการรู้จักผู้เรียน..... 147
10	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวางแผน การสอน..... 148
11	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคนิค ในการดำเนินการสอน..... 149

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	150
13	151
14	152
15	153
16	154
17	155
18	156
19	157
20	158
21	159\
22	160

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
23	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน.....	161
24	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์.....	162
25	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีของอาจารย์.....	163
26	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ.....	164
27	ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก.....	165
28	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.....	166
29	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.....	170
30	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	170
31	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: <i>IOC</i>) ตอนที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	225
32	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: <i>IOC</i>) ตอนที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	226
33	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: <i>IOC</i>) ตอนที่ 3 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	227

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
34	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: <i>IOC</i>) ตอนที่ 4 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	229
35	ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	230

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Wiig.....	97
3 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Leonard-Barton.....	98
4 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Andersen and APQC.....	99
5 รูปแบบการจัดการความรู้.....	99
6 รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.....	102
7 รูปแบบการจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.....	103
8 รูปแบบการจัดการความรู้ โมเดลปลาทู.....	104

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทมาก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา (ยุคคณันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 1) โดยการจัดการศึกษานั้นมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ ดังพระดำรัสของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้ และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม” (ทิมมพร ศิริจันทร์พันธ์, 2556, หน้า 73)

การที่จะดูคุณภาพการศึกษา จึงดูที่คุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันมากทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ตัวป้อน คือ นักเรียนที่รับเข้าเรียน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษา ความสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษาและการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัด เหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาบ้างไม่มากก็น้อย นอกจากนี้ สถานศึกษาในปัจจุบันมีอิสระในการบริหารการศึกษาด้วยตนเอง มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเองจึงย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนที่แตกต่างกัน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา การบริหาร

โรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (ยุคต้นท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 2)

ประสิทธิผลองค์กร (Organizational effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ เป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดย่อมจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรนั้นก็ล้มละลายไป ดังที่ Sergiovanni (2009, pp. 198-199) กล่าวว่า ลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรมีลักษณะ ดังนี้ คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานวิชาการที่ดี การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเป็นแบบกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถในการดำเนินการโดยผู้นำใช้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดีให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้โรงเรียนจะเน้นไปที่คุณภาพ (Quality) ความเป็นเลิศ (Excellent) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) และการปรับเปลี่ยน (Transformation) ซึ่งก็คือ ความมีประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) นั่นเอง (กษมาพร ทองเอื้อ, 2555, หน้า 2) ด้วยเหตุนี้โรงเรียนหรือองค์การต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลในองค์การ โดยองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการสร้างองค์การพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (Marquardt, 2002) ด้วยการเพิ่มความสามารถในการสร้างอนาคตขององค์การด้วยการเรียนรู้ในการปรับตัวเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อประสิทธิภาพในตนเอง การที่จะช่วยให้้องค์การมีศักยภาพ สามารถพัฒนาได้รวดเร็วและยั่งยืนทันต่อความเจริญก้าวหน้า และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยการพัฒนาการจัดความรู้ โดยความรู้ที่เพิ่มขึ้นของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ช่วยให้องค์การปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1994) โดยองค์ความรู้จะเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การที่จะนำไปสู่ผลการดำเนินการที่มีคุณภาพขององค์การ สถาบันการศึกษาทำหน้าที่มุ่งเน้นให้ความรู้ ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพ สถาบันการศึกษาจึงเกิดการตื่นตัวในการบริหารสถานศึกษา ด้วยการจัดการความรู้ มุ่งพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิผลต่อไป

โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับของมหาวิทยาลัยบูรพา จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้และฝึกวิชาชีพด้านการจัดการเรียนการสอนภายใต้การดูแลสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมและประเทศชาติมุ่งหวังซึ่งการพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องมียุทธวิธีที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความพร้อมขององค์กร (โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา , 2555, หน้า 20)

ประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหาร ว่ามีภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างไร ผู้บริหารที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจแนวทาง ในการบริหารหลักสูตรและการสอน รวมถึงการนิเทศกำกับติดตามและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง รู้จักการวางแผนการจัดการเรียนการสอน โดยนำเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลายเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถนำความรู้ที่ได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ให้กับผู้อื่น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ การสอนของอาจารย์และการจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคดนนท์ หวานน้ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่วนตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก จากการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ (SWOT analysis) ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งประกอบด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มีต่อ การดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ ซึ่งจากการประเมินศักยภาพทางยุทธศาสตร์ประกอบด้วย

จุดแข็ง

1. เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนมากกว่า 50 ปี มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนในแวดวงการศึกษาในระดับภาค และระดับประเทศ

2. โรงเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยบูรพา มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ช่วยสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ บุคลากรยังมีโอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาต่อและทำผลงานทางวิชาการ

3. มีระบบการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนที่กำหนดเป็นนโยบายของโรงเรียน ทำให้สามารถคัดเลือกนักเรียนได้ตามคุณลักษณะเฉพาะของนักเรียนสาธิต

4. มีการจัดหลักสูตรที่หลากหลายที่สนองต่อความต้องการของผู้ปกครอง มีระบบการศึกษาที่ต่อเนื่องตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงมัธยมปลาย

5. โรงเรียนสามารถหารายได้เพื่อนำมาใช้บริหารจัดการภายในโรงเรียน มีความสามารถทางการแข่งขันที่ดี

6. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีความพร้อมที่สามารถสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนสูง

7. มีคณาจารย์ผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

8. การบริหารจัดการนอกระบบบริหารงานภายใต้ระเบียบบริหาร โรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

9. เป็นโรงเรียนต้นแบบด้านการจัดการเทคโนโลยีและเป็นแหล่งทดลองนวัตกรรมทางการเรียนการสอนใหม่ๆ

จุดอ่อน

1. ระบบการประเมินบุคลากรไม่ชัดเจน การนิเทศการสอนและการดูแลการสอนของครูน้อยเกินไป

2. โรงเรียนไม่มีสถานที่รองรับการจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากร หรือนักเรียนที่มีจำนวนมาก เช่น ห้องประชุม

3. มีหัวหน้างาน/ หัวหน้าฝ่าย มากเกินไปส่งผลให้ต้องจ้างครูเพิ่ม

4. โรงเรียนมีบุคลากรใหม่จำนวนมาก ขาดประสบการณ์การสอน บุคลากรไม่ใฝ่รู้ทางวิชาการและการพัฒนางานด้านวิชาการอย่างจริงจัง หรือขาดการส่งเสริมการผลิตสื่อ ตำรา งานวิจัย การสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย

5. โรงเรียนมีลักษณะเป็นสถานที่เปิด ไม่มีรั้วโรงเรียนที่มิดชิด มีระบบการจราจรผ่านกลางโรงเรียน ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับนักเรียนโรงเรียน

6. โรงเรียนไม่มีหอพักของโรงเรียน นักเรียนต้องเช่าหอพักอยู่กันเองตามลำพัง ไม่มีผู้ดูแลความปลอดภัยของนักเรียน

7. นักเรียนให้ความสำคัญกับการกวาดวิชามากกว่าการเรียนในห้องเรียนปกติ

8. จำนวนนักเรียนมีมาก ทำให้ดูแลพฤติกรรมนักเรียนไม่ทั่วถึง

9. มีช่องว่างในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ขาดความคล่องตัว

และขาดการประสานงานภายในองค์กร

โอกาส

1. ชุมชนให้การสนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียน เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นต้น

2. การขยายตัวของมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเพิ่มจำนวนมากขึ้น ส่งผลให้มีการส่งบุตรหลานมาเข้าเรียนที่โรงเรียนสาธิตมากขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้ชุมชนท้องถิ่นมีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการศึกษาเพิ่มมากขึ้น

5. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัยและพัฒนาศักยภาพการสอน

6. โรงเรียนในภูมิภาคให้ความสนใจจัดการเรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียนสาธิต เช่น เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลแหลมฉบัง องค์การบริหารส่วนจังหวัด

7. การมีเครือข่ายความร่วมมือภายในประเทศและต่างประเทศทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนนักเรียนและอาจารย์ เพื่อการพัฒนางานด้านการเรียนการสอนและการวิจัย

8. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน โดยการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย (โครงการ วมว.)

9. เขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN free trade area: AFTA) ประเทศไทยได้รับความสนใจในการลงทุนจากต่างประเทศ เนื่องจากอาเซียนเป็นตลาดการค้าเสรีขนาดใหญ่ ชาวต่างชาติเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค

1. ในยุคข้อมูลข่าวสาร มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ การคิดเทคโนโลยีสมัยใหม่มากเกินไป ทำให้เกิดปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของนักเรียน

2. มีคู่แข่งทางการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีหลักสูตรสองภาษาทำให้ผู้ปกครองมีทางเลือกมากขึ้น

3. นโยบายเรียนฟรี 15 ปี ของรัฐบาลเป็นอุปสรรคในอนาคต เนื่องจากโรงเรียนมีต้นทุนสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล ทำให้นักเรียนสนใจเข้าศึกษาในโรงเรียนน้อยลง

4. จากการที่มหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ต้องปรับระเบียบการบริหารให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

5. นโยบายการปรับฐานเงินเดือนของรัฐบาล ส่งผลต่อต้นทุนการผลิตของโรงเรียน และเสถียรภาพทางการเงินของโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่จ้างจากเงินรายได้ของโรงเรียน

6. โรงเรียนได้รับเงินรายได้เงินอุดหนุนจากรัฐบาลเป็นบางส่วน

7. เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในเมืองท่องเที่ยว สภาพแวดล้อมบริเวณใกล้เคียงเป็นสถานบันเทิงซึ่งอาจนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยง จากผลการประเมินการศึกษาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในรอบปี ค.ศ. 2009 โดย PISA ได้จัดดำเนินการสอบประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (Programme for international student assessment) ด้านการอ่าน และการวิเคราะห์ที่มีประเทศต่าง ๆ เข้าร่วมโครงการ 65 ประเทศ พบว่า

1. ด้านการอ่าน กลุ่มประเทศ OECD ($\bar{X} = 493$) ประเทศไทย ($\bar{X} = 421$) โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ($\bar{X} = 496$) ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม
 2. ด้านคณิตศาสตร์ กลุ่มประเทศ OECD ($\bar{X} = 496$) ประเทศไทย ($\bar{X} = 419$) โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ($\bar{X} = 507$) ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่ม
 3. ด้านวิทยาศาสตร์ กลุ่มประเทศ OECD ($\bar{X} = 501$) ประเทศไทย ($\bar{X} = 425$) โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ($\bar{X} = 492$) ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศไทย
- นอกจากนี้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (Ordinary national educational test: O-NET) ในปี พ.ศ. 2558 ของนักเรียนโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการทดสอบ ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้นั้นมีนักเรียนร้อยละ 50 ขึ้นไปผ่านเกณฑ์ในระดับดี การดำเนินงานในปีการศึกษา 2558 ได้ประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีการสังเกต วิเคราะห์จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้กับผู้เรียนทางด้านการเตรียมความพร้อมในการทดสอบความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งการสร้าง ความตระหนักให้กับนักเรียนในทางการทดสอบระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น (โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555, หน้า 22-23)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาประสิทธิภาพผลของโรงเรียน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และการจัดการความรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ วางแผนการจัดการความรู้ จัดทำหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ การจัดการความรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

คำถามของการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา หรือไม่
4. สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในทางบวกที่ระดับมาก

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์ 4) ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบ ทั้งภายในและภายนอก และศึกษาตัวแปรอิสระปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่

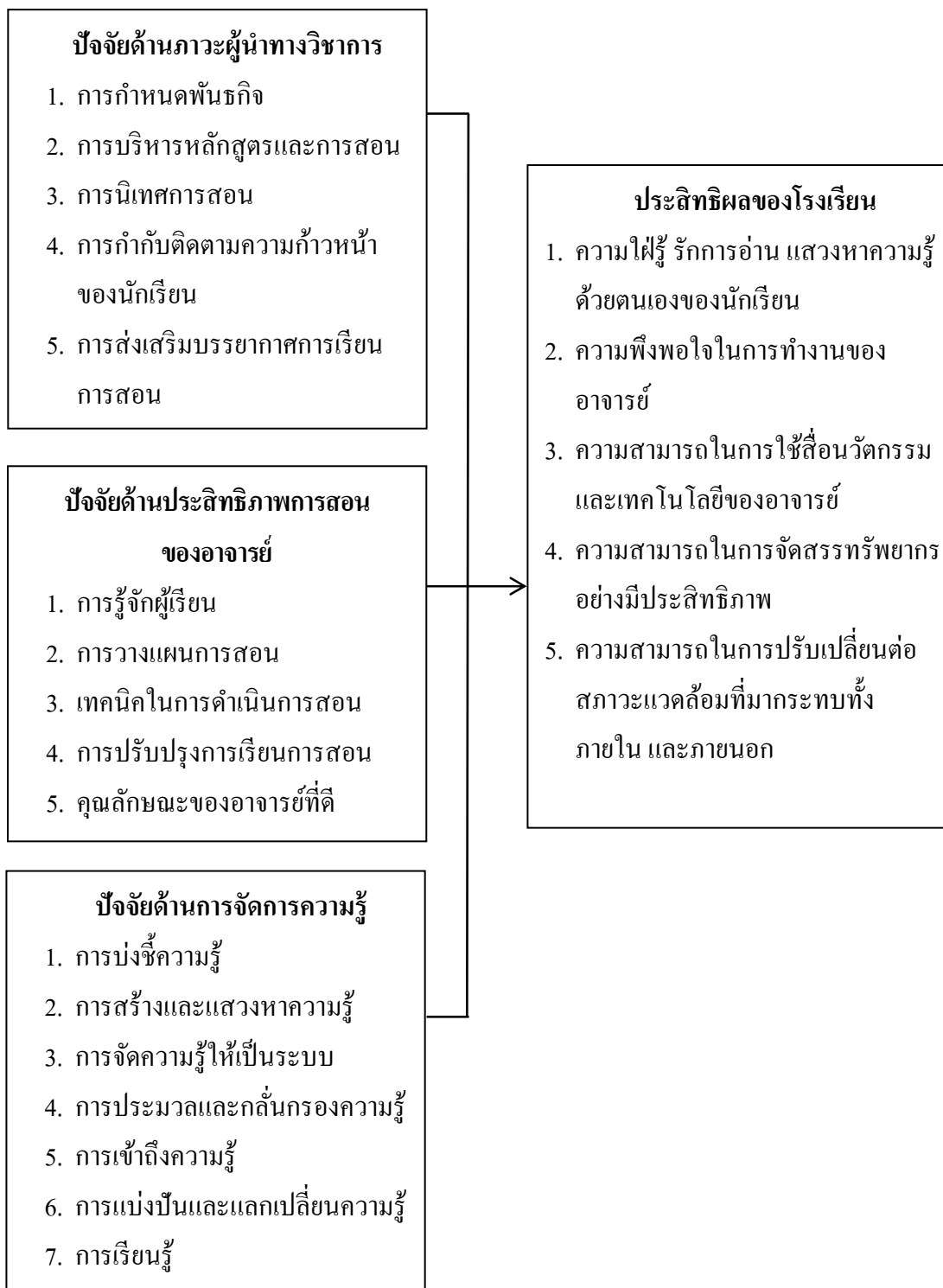
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของ Krug (1992 อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 58) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอน

2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ตามแนวคิดของ สุจินต์ วิสวชิรานนท์ (2545 อ้างถึงใน ปณต เทพภิบาล, 2552, หน้า 46) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักผู้เรียน 2) การวางแผน การสอน 3) เทคนิคในการดำเนินการสอน 4) การปรับปรุงการเรียนการสอน และ 5) คุณลักษณะ ของอาจารย์ที่ดี

3. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 30) และกระบวนการจัดการ ความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 13-15) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวล และกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด
2. เป็นแนวทางให้สถานศึกษาได้นำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาอาจารย์ในโรงเรียน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของนักเรียนอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนฝ่ายประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 164 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 607) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 118 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามฝ่ายที่สังกัดจากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ใน 3 ปัจจัย คือ
 - 1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1.1 การกำหนดพันธกิจ
 - 1.1.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน
 - 1.1.3 การนิเทศการสอน
 - 1.1.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 1.1.5 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
 - 1.2 ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.2.1 การรู้จักผู้เรียน
 - 1.2.2 การวางแผนการสอน
 - 1.2.3 เทคนิคในการดำเนินการสอน

- 1.2.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน
- 1.2.5 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี
- 1.3 การจัดการความรู้ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่
 - 1.3.1 การบ่งชี้ความรู้
 - 1.3.2 การสร้างและแสวงหาความรู้
 - 1.3.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
 - 1.3.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้
 - 1.3.5 การเข้าถึงความรู้
 - 1.3.6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
 - 1.3.7 การเรียนรู้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
 - 2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
 - 2.3 ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์
 - 2.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร อาจารย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 1.1 ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักแสวงหาความรู้ตามความต้องการและความสนใจอยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม
 - 1.2 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศแวดล้อมในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถ

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

1.3 ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์ หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ ช่วยสอน ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูล ทางอินเทอร์เน็ต อาจารย์สามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการทำ แผนการจัดการเรียนรู้ได้

1.4 ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่คณาจารย์และบุคลากร สายสนับสนุนทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

1.5 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายใน และภายนอก หมายถึง อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิค การสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหาร รวมถึงอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการในการนำความรู้ เทคนิค และทักษะการบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้อย่างดีที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

2.1 การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการนำข้อมูล สารสนเทศ ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต ของงาน ภาระงาน หรือบทบาทหน้าที่ ที่โรงเรียนต้องทำภายในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับ งานวิชาการอย่างชัดเจน โดยคณาจารย์ ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในภารกิจ บทบาทหน้าที่และกำหนดความรับผิดชอบในงานวิชาการนำไปสู่ การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

2.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องหลักสูตร มีความสามารถในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตร

ไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนแก่อาจารย์อย่างจริงจัง นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การนิเทศการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการช่วยเหลือติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพในตัวของอาจารย์แต่ละคนซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และมีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

2.4 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ และนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน มีการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้น และนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2.5 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้เรียนและอาจารย์มีความพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อาจารย์ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมอง อารมณ์และสังคม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และนำทักษะนั้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

3.1 การรู้จักผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกถึงการดำเนินการเพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลพื้นฐาน ความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนเริ่ม

ทำการสอน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และคัดกรองผู้เรียน เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนา ส่งเสริมผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่าง และสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3.2 การวางแผนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของอาจารย์ในการศึกษาหลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ตามขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร ตามหลักสูตรไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3.3 เทคนิคในการดำเนินการสอน หมายถึง การใช้เทคนิค กลวิธีต่าง ๆ หรือ การกระทำใด ๆ อย่างหลากหลาย ที่อาจารย์ใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการสอนนั้น ๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่สอน ตามความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน

3.4 การปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ มีการวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ควบคุม ติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนอาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำข้อมูลมาร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม

3.5 คุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี หมายถึง อาจารย์ที่มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน พัฒนาตนเองเสมอ มีคุณธรรมจริยธรรม ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธาเป็นกัลยาณมิตร สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นพัฒนา

4. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่มุ่งให้บุคลากรสามารถบ่งชี้ความรู้ แสวงหาความรู้ สร้างความรู้ จัดเก็บความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร การนำความรู้ไปใช้ และการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพจนทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับบุคคล กลุ่ม และทั่วทั้งองค์กร

4.1 การบ่งชี้ความรู้ หมายถึง การระบุความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กรที่จำเป็นต้องมี โดยการกำหนดหรือนิยามสิ่งที่องค์กรต้องการให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายต่าง ๆ ในการกำหนดความรู้ในองค์กร

4.2 การสร้างและแสวงหาความรู้ หมายถึง วิธีการให้ได้มาซึ่งความรู้ที่มีอยู่ ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อการดำเนินงาน ขององค์กรเช่น การสอนงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม การแสดงผลงาน ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ในการแสวงหาความรู้

4.3 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ หมายถึง การจัดทำสารบัญญและจัดเก็บความรู้ประเภท ต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว

4.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ หมายถึง การประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบ และภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร รวมทั้งปรับปรุงให้มีความครบถ้วน เพียงตรง และทันสมัยอยู่เสมอ

4.5 การเข้าถึงความรู้ หมายถึง วิธีการกระจายความรู้ให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงความรู้ ได้สะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หนังสือเวียน เป็นต้น

4.6 การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ หมายถึง กระบวนการเพื่อให้เกิดกระจาย และแลกเปลี่ยนความรู้ในระหว่างบุคลากร ทีมงาน หรือคณะทำงานรวมถึงการถ่ายทอด ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับบทบาทหน้าที่การงาน และมีการถ่ายทอดความรู้ไปอย่างรวดเร็วและเหมาะสมทั่วทั้งองค์กร โดยอาศัยกลไกอิเล็กทรอนิกส์

4.7 การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ จนเกิด การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้ที่ได้จาก การแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรหรือเพื่อปรับปรุงงาน ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5. โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษา เป็นส่วนราชการดำเนินงานอยู่ในแผนงานบริการ การศึกษาและจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ภายใต้สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (แผนยุทธศาสตร์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2555-2559, 2555, หน้า 5-13)
 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน
 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน
 - 3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์
 - 3.3 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

สมัยโรงเรียนประชาบาล (พ.ศ. 2482-2496)

โรงเรียนนี้เดิมชื่อ โรงเรียนประชาบาล ตำบลหนองมน 3 (บ้านแสนสุขบน) เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งนายอำเภอตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยสร้างเป็นโรงเรียนชั่วคราว ขนาด 2 ห้อง กว้าง 3 เมตร ยาว 20 เมตร หลังคามุงจาก มีฝาจาก 4 ด้าน สร้างด้วยเงินอุดหนุนการศึกษา และประชาชนในท้องถิ่น สละเงินร่วมกัน โดยมี กำนันดี๋ ยูจิ๋ว และผู้ใหญ่อุ้น จันทร์เกลี้ยง ช่วยกันจัดหาที่ดิน และจัดสร้างขึ้น เมื่อเสร็จเรียบร้อยแล้วได้ ทำพิธีเปิดใช้สถานที่เล่าเรียนเมื่อวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2482 โดยมี นายพราว สุทธิศรี ศึกษาธิการอำเภอศรีราชา มาเป็นประธานในพิธีเปิด มีนักเรียนทั้งสิ้น 15 คน นายชื่น ใจดี เป็นครูใหญ่ นับเป็นครูคนแรก ของโรงเรียนนี้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ และครูประจำชั้นทุกชั้น ต่อมา พ.ศ. 2486 ทางราชการ ได้เปลี่ยนชื่อตำบลหนองมน เป็นตำบลแสนสุข มาขึ้นกับอำเภอเมืองชลบุรี โรงเรียนจึงได้เปลี่ยนชื่อ เป็นโรงเรียนประชาบาลตำบลแสนสุข 3 (บ้านแสนสุข)

สมัยโรงเรียน “พิบูลบำเพ็ญ” (พ.ศ. 2496-2499)

พ.ศ. 2496 จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี เห็นควรปรับปรุงการศึกษา ในท้องถิ่นให้กว้างขวางออกไปจึงมอบให้ พลเอกมังกร พรหมโยธี รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการก่อสร้างขึ้นในตำบลแสนสุข บนเนื้อที่ 75 ไร่ 2 งาน 131 ตารางวา เป็นเงินค่าซื้อที่ดิน 749,000 บาท ซึ่งอยู่บริเวณเดียวกับโรงเรียนประชาบาล ตำบลแสนสุข 3 ได้วางศิลาฤกษ์เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2496 มีอาคารเรียนมัธยม อาคารเรียนชั้นประถม โรงฝึกงานหัตถศึกษา บ้านพักครู คนงาน รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 3,190,000 บาท นับเป็นโรงเรียนมัธยมสามัญศึกษาสำหรับการศึกษา ในระยะ 7 ปี เพื่อสนองแผนการ Primary extension school และ โรงเรียนจัดเป็นแบบ Consolidated school หลังจากวางศิลาฤกษ์แล้ว 1 ปี นายกรัฐมนตรีได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดโรงเรียนนี้ เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2497 ได้ชื่อว่าโรงเรียน “พิบูลบำเพ็ญ” ใช้เป็นสถานที่เรียน ตั้งแต่ชั้นประถมปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยมีผู้บริหาร โรงเรียน คือ

1. หม่อมเจ้าพยัคฆพันธุ์ เกษมสันต์
2. อาจารย์พจน์ จันทรลี

สมัยโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน (พ.ศ. 2499-2517)

พ.ศ. 2499 กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นเป็นการสมควรจะขยายการศึกษาในด้าน การฝึกหัดครู และด้านสามัญศึกษา ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น จึงได้โอนโรงเรียนพิบูลบำเพ็ญ มาสังกัด วิทยาลัยวิชาการศึกษากรมการฝึกหัดครูเพื่อจัดตั้งเป็นโรงเรียนสาธิต ได้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” วิทยาลัยการศึกษาบางแสน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2499 เพื่อให้การดำเนินงาน ได้ผลดี ทางสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วย ศาสตราจารย์จากมหาวิทยาลัยอินเดียนา รองอธิการบดี ครูใหญ่และอาจารย์ของวิทยาลัย ทำการสำรวจเพื่อจัดวางนโยบายและวางหลักปฏิบัติของโรงเรียนขั้นต่อไป นโยบายเดิมของ โรงเรียน คือ จัดดำเนินการประถมศึกษาอันเป็นการศึกษาภาคบังคับให้แก่ นักเรียนในตำบลแสนสุข ตำบลบางพระ และตำบลอื่น ๆ ที่รถยนต์รับส่งของ โรงเรียนจะผ่านไปถึงได้จนถึงตัวเมือง ของจังหวัดชลบุรี นอกจากนี้ ยังได้จัดการศึกษาชั้นมัธยมสามัญตอนต้นใช้หลักสูตร มัธยมสามัญ ของกรมสามัญศึกษาทางด้านหัตถศึกษา ครั้งหนึ่งของเวลาเรียนใน 1 สัปดาห์หลังจากการสำรวจ ซึ่งจัดให้มีการฝึกหัดของคณะกรรมการชุดแรกเสร็จสิ้นลง นโยบาย และการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนนี้ ก็ถูกดัดแปลงให้เหมาะสมกับที่เป็นโรงเรียนสาธิตยิ่งขึ้น การดำเนินการในระยะนี้ ได้มีผู้เข้ามาบริหารงานในตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ คือ

1. ศาสตราจารย์ ดร.พนัส หันนาคินทร์
2. อาจารย์บุญเลิศ ศรีหงส์

3. รองศาสตราจารย์ อนนต์ อนันต์รังสี
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ประเทิน มหาจันทร์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุธรรม ศุภระกานจน์

สมัยโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ. 2517-2534)

พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” สังกัดภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ สำหรับนิสิต ไปใช้ฝึกปฏิบัติงานด้านประสบการณ์อาชีพ การปฏิบัติงาน ได้มีการจัดตั้งสมาคมผู้ปกครอง ครู ศิษย์เก่าขึ้น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน สมาคมได้จัดสร้างอาคารเรียน ขนาด 54 x 9.20 เมตร ชั้นเดียว ชื่ออาคาร “พิบูลรำลึก” (ซึ่งต่อมาได้ต่อเติมเป็นอาคาร 2 ชั้น)

1. รองศาสตราจารย์ สายันท์ มาลาภรณ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพัฒนา โหระกุล
3. รองศาสตราจารย์ เชาวน์ มณีวงษ์

สมัยโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (พ.ศ. 2534-ปัจจุบัน)

พ.ศ. 2534 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้รับฐานะ เป็นมหาวิทยาลัย

เอกเทศชื่อ มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2534 โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ได้รับการจัดให้เป็นหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชาตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา

โดยสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2534 นี้ สมาคมผู้ปกครอง ครู ศิษย์เก่า ได้จัดสร้างต่อเติม

อาคารเรียน “พิบูลรำลึก” ขึ้นอีก 1 ชั้น และได้มีผู้มีจิตศรัทธา สร้างหอพระประจำโรงเรียน และ

อาคาร “แสนเจริญ” มอบให้แก่โรงเรียน การดำเนินงานในระยษนี้ ได้มีผู้มาบริหารในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ คือ

1. ว่าที่ร้อยตรีสุเทพ เมืองคล้าย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ อุดมศิลป์
3. ดร.สมศักดิ์ ลีลา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี
5. ดร.ผลาดร สุวรรณโพธิ์
6. ดร.วิโรจน์ ชมภู (ปัจจุบัน)

ปัจจุบัน โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีอาคารเรียนจำนวน 10 หลัง

อาคารห้องสมุด 1 หลัง อาคารปฏิบัติการ 6 หลัง โรงอาหาร 2 หลัง อาคารพลศึกษา 1 หลัง

สนามกีฬา 7 สนาม บ้านพักคนงาน อาจารย์ จำนวน 36 หลัง จำนวนอาจารย์ และเจ้าหน้าที่

อัตราจ้างชั่วคราวและนักรการโรง รวมประมาณ 280 คน จำนวนนักเรียนปฐมวัย ถึง

มัธยมตอนปลาย ประมาณ 3,500 คน โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นหน่วยงานภายในคณะศึกษาศาสตร์ อยู่ในการกำกับของมหาวิทยาลัย มีการบริหารงานนอกระบบราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานดังนี้

1. เพื่อศึกษา วิจัยและทดลอง งานพัฒนาการของเด็กในวัยเรียน อันเกี่ยวเนื่องในด้านจิตวิทยาการศึกษา การแนะแนวการศึกษา และทฤษฎีการเรียนรู้ของเด็กในทุกระดับการศึกษา ให้มีความเจริญงอกงามในทุกด้าน
2. เพื่อเป็นแหล่งสาธิต ทดลอง วิจัยงานด้านหลักสูตรวิธีสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลของหลักสูตรทุกระดับการศึกษา
3. เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติ ด้านฝึกสอน ฝึกงาน และพัฒนาวิชาชีพของนิสิตนักศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ และคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่น
4. เพื่อเป็นแหล่งสาธิต อบรม เผยแพร่ผลงานจากการทดลองวิจัยทางการศึกษา ให้แก่สถาบัน โรงเรียนชุมชน อื่น ๆ
5. เพื่อเป็นแหล่งอบรม ศึกษา และเผยแพร่งานด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมและอนุรักษ์ให้เป็นมรดกสืบต่อไป
6. เพื่อเป็นสถานศึกษาของบุตรอาจารย์ ข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัยบูรพา งบประมาณ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีแหล่งที่มาของงบประมาณ 2 ส่วน คือ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล และงบประมาณเงินรายได้ โดยในแต่ละปีรับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล และเงินรายได้จากการจัดการศึกษา การให้บริการสุขภาพ และการให้บริการวิชาการ บุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนหลายประเภท ได้แก่ บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างปีงบประมาณ 2554 โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน 279 คน จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน 48 คน พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งจ้างจากเงินรายได้ส่วนงาน 214 คน ข้าราชการ 5 คน และลูกจ้างประจำ 12 คน การจัดหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีเป้าหมายสำคัญในการจัดการศึกษา คือ มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเน้นส่งเสริมให้นักเรียนให้มีความรู้ตามความถนัด มีคุณธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดได้อย่าง

มีประสิทธิภาพและมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดระบบการศึกษา เป็น 3 หลักสูตร และ 1 โครงการ ดังนี้

1. หลักสูตรปฐมวัย

หลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2551 เป็นหลักสูตรที่เน้นกิจกรรมโดยมุ่งเน้นพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียน โครงสร้างของหลักสูตรประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ และจำนวนชั่วโมง ดังนี้

1.1 บูรณาการ กิจกรรมบูรณาการประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนากล้ามเนื้อใหญ่ การพัฒนากล้ามเนื้อเล็ก การพัฒนาอารมณ์ จิตใจและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาสังคม นิสัย การพัฒนาการคิด การพัฒนาภาษา การส่งเสริมจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ โดยจะมีการจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ 36 หน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมบูรณาการมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 270 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

1.2 ภาษาไทย กิจกรรมภาษาไทย ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกปฏิบัติทางการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาไทยขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีจำนวนชั่วโมงประมาณ 36 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

1.3 คณิตศาสตร์ กิจกรรมคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกปฏิบัติทางด้านคณิตศาสตร์ขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก มีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

1.4 ภาษาอังกฤษ กิจกรรมภาษาอังกฤษ ประกอบด้วย กิจกรรมฝึกทักษะการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน และกิจกรรมทางวัฒนธรรมของประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาราชการ กิจกรรมภาษาอังกฤษ มีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน

1.5 พื้นฐานนาฏศิลป์ กิจกรรมพื้นฐานนาฏศิลป์ ประกอบด้วย กิจกรรมนาฏศิลป์ไทยขั้นพื้นฐาน กิจกรรมนาฏศิลป์มีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยเรียนในชั้นอนุบาลปีที่ 1

1.6 คอมพิวเตอร์ กิจกรรมคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย กิจกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยเรียนในชั้นอนุบาลปีที่ 2

1.7 พื้นฐานดนตรี กิจกรรมพื้นฐานดนตรี ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกปฏิบัติทางด้านดนตรีขั้นพื้นฐานมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยเรียนในชั้นอนุบาลปีที่ 2

1.8 วายน้ำ กิจกรรมวายน้ำ ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกปฏิบัติวายน้ำขั้นพื้นฐานมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยเรียนในชั้นอนุบาลปีที่ 3

1.9 เปียโน/ คีย์บอร์ด ประกอบด้วย กิจกรรมการฝึกปฏิบัติการเล่นเปียโน/ คีย์บอร์ด
ขั้นพื้นฐานมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 18 ชั่วโมงต่อภาคเรียน โดยเรียนในชั้นอนุบาลปีที่ 3

1.10 การนอนหลับพักผ่อน เป็นกิจกรรมที่ให้นักเรียนฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการนอน
อย่างถูกต้องลักษณะและการพักผ่อนที่เหมาะสมกับวัยของเด็กมีจำนวนชั่วโมงประมาณ 180 ชั่วโมง
ต่อภาคเรียน

2. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรก
ของการศึกษาภาคบังคับ มุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณทักษะการคิด
พื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และพื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนา
คุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม
โดยเน้นจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับชั้นประถมศึกษาจัดเวลาเรียนเป็นรายปี โดยมีเวลาเรียน
วันละไม่เกิน 6 ชั่วโมง แยกเป็น 2 โปรแกรม ดังนี้

2.1.1 โปรแกรมปกติ เป็นโปรแกรมที่กำหนดรายวิชาพื้นฐานตามโครงสร้าง
ของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และพร้อมทั้งกำหนดรายวิชา
และกิจกรรมเพิ่มเติมตามความพร้อมและบริบทของโรงเรียน

2.1.2 โปรแกรมเน้นความสามารถทางภาษาอังกฤษ (Junior international
program: JIP) เป็นโปรแกรมที่กำหนดรายวิชาพื้นฐานตาม โครงสร้างของหลักสูตรแกนกลาง
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และกำหนดรายวิชาและกิจกรรมเพิ่มเติมตามจุดเน้น
ของโรงเรียน โดยมีการจัดการเรียนรู้บางรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ

2.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นมุ่งเน้นให้นักเรียนได้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเองส่งเสริมการพัฒนา
บุคลิกภาพส่วนตน มีทักษะในการคิดวิจารณ์ญาณ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหา มีทักษะ
ในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ มีความรับผิดชอบ
ต่อสังคม มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงามและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาต่อ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค คำนวณของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อ
ภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชา เท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.) โดยแยกเป็น 3 โปรแกรม ดังนี้

2.2.1 โปรแกรมปกติ เป็นโปรแกรมที่กำหนดรายวิชาพื้นฐานตามโครงสร้าง
ของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พร้อมทั้งกำหนดรายวิชา
และกิจกรรมเพิ่มเติมตามความพร้อมและบริบทของโรงเรียน

2.2.2 โปรแกรมเน้นความสามารถทางภาษา (Language intensive program: LIP) เป็นโปรแกรมที่กำหนดรายวิชาพื้นฐานตามโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พร้อมทั้งกำหนดรายวิชาและกิจกรรมเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านภาษา

2.2.3 โปรแกรมเน้นความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (Science and mathematic program: SAM) เป็นโปรแกรมที่กำหนดรายวิชาพื้นฐานตามโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 พร้อมทั้งกำหนดรายวิชาและกิจกรรมเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์

2.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มุ่งเน้นเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน สนองตอบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของนักเรียนด้านวิชาการและวิชาชีพ มีทักษะในการใช้วิทยาการและเทคโนโลยี ตลอดจนทั้งทักษะกระบวนการคิดขั้นสูง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาต่อ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชาเท่ากับ 1 หน่วยกิต (นก.) จำแนกเป็น 5 โปรแกรม ดังนี้

2.3.1 โปรแกรมอังกฤษ-สังคม กำหนดการเรียนและรายวิชาเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านภาษาตามความสนใจของนักเรียน มีเวลาเรียนวันละ 6 ชั่วโมง

2.3.2 โปรแกรมอังกฤษ-คณิตศาสตร์ กำหนดการเรียนรายวิชาเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ มีเวลาเรียนวันละ 6 ชั่วโมง

2.3.3 โปรแกรมวิทย์-คณิต กำหนดการเรียนและรายวิชาเพิ่มเติมที่เน้นทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีเวลาเรียนวันละ 6 ชั่วโมง

2.3.4 โปรแกรมเน้นความสามารถทางด้านภาษา (Language intensive program: LIP) กำหนดการเรียนและรายวิชาเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านภาษาระดับก้าวหน้า มีเวลาเรียนวันละ 7 ชั่วโมง

2.3.5 โปรแกรมเน้นความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (Science and mathematics program: SAM) กำหนดการเรียนและรายวิชาเพิ่มเติมที่เน้นทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ภาษาระดับก้าวหน้า มีเวลาเรียนวันละ 7 ชั่วโมง

3. หลักสูตรการศึกษานานาชาติขั้นพื้นฐาน (International education program: IEP) เรียนตามโครงสร้างของหลักสูตรแกนกลางสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการกำหนดรายวิชาและกิจกรรมเพิ่มเติมตามจุดเน้นของโรงเรียน จัดการเรียนการสอนทุกรายวิชาเป็นภาษาอังกฤษ โดยอาจารย์ชาวต่างชาติ ยกเว้นรายวิชาภาษาไทย ศิลปไทย ประวัติศาสตร์ไทย พุทธศาสนา กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชุมนุม โดยหลักสูตร

ประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกอบด้วย
 3 โปรแกรม ดังนี้ โปรแกรมศิลป์-ภาษา โปรแกรมศิลป์-คำนวณ โปรแกรมวิทย์-คณิต
 โครงการสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน โดยการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย
 (โครงการ รวม.) ซึ่งรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รุ่นแรกเมื่อปีการศึกษา 2556
 เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนมุ่งเน้นให้นักเรียนมีความโดดเด่นด้านทักษะการคิดวิเคราะห์
 การคิดสังเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้ศาสตร์ทางทะเล
 เป็นแหล่งการเรียนรู้ ภายใต้คตินิยมของโครงการ “สร้างนักคิด ผลิตนักปราชญ์ ด้วยศาสตร์
 ทางทะเล” (คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา , 2559,
 หน้า 32-36)

เป้าหมายด้านการวิจัย

1. บุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพสม่ำเสมอทุกภาคเรียน
2. ร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์และหน่วยงานต่าง ๆ ทำวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร วิธีสอน

ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย

3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในเทคนิควิจัยใหม่ ๆ
4. กำหนดงบประมาณ เงินรายได้สนับสนุนการวิจัยปีละไม่น้อยกว่าร้อยละ 5
5. จัดหาแหล่งทุนภายนอก เช่น องค์กรรัฐ เอกชน และผลักดันให้ได้รับงบประมาณ

แผ่นดิน

6. จัดตั้งกรรมการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพิจารณา พัฒนาระบบฐานข้อมูลและจัดทำ
 แผนงานส่งเสริมการวิจัยร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ และหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำการวิจัย
 และเผยแพร่ ผลงานวิจัย สาธิต ทดลอง สู่นักเรียนนอก

เป้าหมายด้านการผลิตนักเรียน

โรงเรียนมีเป้าหมายที่จะผลิตนักเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้รู้ในวิธีเรียนรู้ รักการอ่านและใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง
2. มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม
3. มีความรู้และทักษะทางคณิตศาสตร์ ภาษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. เป็นผู้นำและร่วมงานกับผู้อื่น ได้ดี
5. มีความสามารถพิเศษตามความพร้อม ความถนัด และความสนใจของตน

ยุทธศาสตร์ด้านการผลิตนักเรียน

1. พัฒนาฐานการเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
2. พัฒนาระบบสารสนเทศทางวิชาการและแหล่งความรู้ต่าง ๆ

3. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพเป็นจริงสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม

4. พัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถศึกษาพฤติกรรมนักเรียน ได้อย่างเป็นระบบ

5. ส่งเสริมให้มีระบอบประชาธิปไตย โดยตั้งคณะกรรมการนักเรียนในโรงเรียน

6. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำรูปแบบต่าง ๆ

7. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา และติดตามพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายด้านการจัดการเรียนการสอน

1. ทดลองเทคนิควิธีสอนใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพ

ความเป็นจริง

3. จัดคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับนักเรียนและบุคลากรให้เพียงพอ

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน

อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและศักยภาพเพียงพอในการปฏิบัติงาน

6. มีระบบประกันคุณภาพการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการเรียนการสอน

1. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมในกลุ่มงานต่าง ๆ

ของโรงเรียน

2. พัฒนาการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายข้อมูลภายในโรงเรียนอย่างทั่วถึงและเชื่อมกับ

ศูนย์ข้อมูลภายนอกได้

3. จัดคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นให้กับนักเรียนและบุคลากรให้พอเพียง

ต่อการใช้งานในอัตราไม่น้อยกว่า 1: 1 สำหรับนักเรียน และ 1: 1 สำหรับบุคลากร

เป้าหมายด้านการบริการวิชาการสังคม

ให้บริการวิชาการ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้กับโรงเรียนต่าง ๆ และชุมชน

ยุทธศาสตร์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. สนับสนุนและส่งเสริมการบริการวิชาการ

1.1 พัฒนารูปแบบและกิจกรรมของการจัดค่ายในการให้บริการวิชาการ

อย่างหลากหลาย

1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรด้านต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนางานบริการวิชาการตามความต้องการของโรงเรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

1.3 สร้างเครือข่ายและพัฒนารูปแบบความร่วมมือเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.4 จัดหาแหล่งทุน และแสวงหาความร่วมมือกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ

2. สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ (Knowledge-based society)

2.1 ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันของหน่วยงานภายในและภายนอกโรงเรียน โดยพัฒนาเครือข่ายห้องสมุด

2.2 จัดทำฐานข้อมูลความรู้สาขาวิชาต่าง ๆ บนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

2.3 จัดทำห้องข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ เพื่อเป็นแหล่งพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 จัดสร้างฐานการเรียนรู้ (Learning based) ที่ใช้เรียนรู้ร่วมกันทั้งในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนและชุมชน

เป้าหมายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. สร้างจิตสำนึกให้นักเรียนเกิดความรัก ภาคภูมิใจและตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีของไทย

2. สนับสนุน และส่งเสริมการเผยแพร่ อนุรักษ์วัฒนธรรมไทยที่ดี

3. สร้างความเข้าใจและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรัก ห่วงเห่น ความภาคภูมิใจ และตระหนักในความสำคัญของศิลปวัฒนธรรม

2. ส่งเสริมให้ความร่วมมือกับบุคลากรและนักเรียนในการจัดทำกิจกรรม และเผยแพร่ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

3. จัดสรรงบประมาณ และจัดทำแผนงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4. สร้างความสามัคคีในการร่วมมือร่วมใจกับนานาชาติเพื่อเผยแพร่วัฒนธรรมไปสู่อารยประเทศ

5. สร้างความเข้าใจและร่วมมือกับประเทศอื่น ๆ ในกลุ่มที่ต่างวัฒนธรรม

เป้าหมายด้านการบริหาร

นำโรงเรียนสู่ระบบการบริหารในกำกับของรัฐ มีระบบการจัดการที่ดี ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และมีระบบกำกับตรวจสอบที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร

1. จัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีระบบงานที่เอื้ออำนวยต่อการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ และเชิญให้หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างทั่วถึง

การจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรที่ใช้สอน ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลักการ

1. เป็นการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล
2. เป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ
4. เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น ทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้
5. เป็นหลักสูตรที่จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนได้ผลการเรียนรู้และประสบการณ์

จุดหมาย

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงาน ได้เหมาะสมกับสถานการณ์

4. มีทักษะกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีคุณภาพและบุคลิกภาพที่ดี
6. มีประสิทธิภาพในการผลิต และการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
7. เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิต และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมรักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม

คุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

นักเรียนที่กำลังศึกษาและสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนมุ่งเน้นพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555, หน้า 17)

1. ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของตนเองด้วยวิธีการเรียนรู้ที่ถูกต้อง มีความเป็นเลิศทางด้านภาษา เทคโนโลยี คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์
2. ผู้เรียนสามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ มีความกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง เชื่อมมั่นในความสามารถของตนเองและปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. ผู้เรียนสามารถพัฒนากระบวนการคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ มีเหตุมีผลและมีคุณภาพทางความคิด สามารถสร้างผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง
4. ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มารยาท รวมทั้งมีความสำนึกรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมส่วนรวม
5. ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์ผลงานทางด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ตามความถนัดและความสนใจของตน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559

ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง ได้มีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ซึ่งในปี พ.ศ. 2555-2559 ได้มียุทธศาสตร์ในการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ อัตลักษณ์ และเอกลักษณ์ ดังนี้ (คู่มือนักเรียน และผู้ปกครองโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559, หน้า 10)

1. ปณิธาน (Determination) โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีความมุ่งมั่นในการเป็นเลิศด้านการจัดการเรียนการสอน โดยทำการศึกษา วิจัย ทดลองหลักสูตร และวิธีสอนให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่หาความรู้และคุณธรรม
2. วิสัยทัศน์ (Vision) “มุ่งสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนา มาตรฐานทางวิชาการ คุณภาพของครู บุคลากร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน เพื่อการสร้างและพัฒนามาตรฐานความรู้และคุณภาพของนักเรียนทุกระดับที่เทียบเคียงได้ กับระดับสากล”
3. พันธกิจ (Mission)
 - 3.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการจัดการศึกษา และความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ปรารถนาของสังคม
 - 3.2 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คุณธรรม และจริยธรรม
 - 3.3 สร้างและพัฒนา “มาตรฐานความรู้ของนักเรียน” เพื่อความสามารถในการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้นและเทียบเคียงได้กับมาตรฐานในระดับสากล
 - 3.4 สร้างและพัฒนา “คุณภาพของนักเรียน” ให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถใน ทักษะชีวิต
 - 3.4.1 มีความคิดอย่างเป็นระบบ และมีความคิดก้าวหน้า สร้างสรรค์และพัฒนา
 - 3.4.2 มีความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.4.3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และพัฒนาอาชีพ
 - 3.4.4 มีความมั่นใจและความพร้อม “เป็นผู้นำ” และ “มีภาวะผู้นำในระดับสูง” เมื่อเทียบกับบุคคลในกลุ่มเดียวกัน
 - 3.4.5 มีคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินชีวิตด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.5 วิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนา “มาตรฐานความรู้ และคุณภาพของนักเรียน”
4. อัตลักษณ์ของนักเรียน (Identity) “เก่ง IT ดีภาษา ก้าวหน้าความคิด Sprit ผู้นำ คุณธรรมนำชีวิต”
5. เอกลักษณ์ของโรงเรียน (Uniqueness) โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้กิจกรรม เป็นฐาน กลยุทธ์ในการพัฒนา มี 13 ข้อ ดังนี้
 - กลยุทธ์ที่ 1 สร้างและพัฒนานักเรียนให้มีอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์พร้อมมีกระบวนการทัศน์ ในการดำรงชีวิตและมีทักษะสากล

กลยุทธ์ที่ 2 แสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการบริหารจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศ และนานาชาติมุ่งยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สากล

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับ ในระดับสากลด้วยกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาและการเทียบเคียง

กลยุทธ์ที่ 4 กิดค้น พัฒนาผลงานวิจัย/ นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนเพื่อเป็น ต้นแบบที่ดี (Best practice) และเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นอุทยานการเรียนรู้ ทางการศึกษาของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาโรงเรียนให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสาขาที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นศูนย์กลาง แห่งความเป็นเลิศด้านการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาที่สมบูรณ์ทั้งด้านการสอน การทดลองและการทดสอบ

กลยุทธ์ที่ 8 นำพาสังคม ชุมชนให้พัฒนาเป็นสังคมอุดมปัญญาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กลยุทธ์ที่ 9 สร้างความโดดเด่นในด้านการรักษา ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ ให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมบนพื้นฐานการเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

กลยุทธ์ที่ 10 สร้างโอกาส และช่องทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการเงิน และงบประมาณของโรงเรียนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาโรงเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียน การสอนและการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถสูง สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 13 ปรับระบบบริหารจัดการภายในของโรงเรียนให้มีความคล่องตัวสูง และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรการสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างและพัฒนานักเรียนให้มีอัตลักษณ์ที่พึงประสงค์พร้อมมีกระบวนการ ทศน์ ในการดำรงชีวิตและมีทักษะสากล

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. จัดกระบวนการเรียนรู้มุ่งเน้นสมรรถนะสู่อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์ พร้อมมีกระบวนการ ทศน์ในการดำรงชีวิตและมีทักษะสากล

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนานักเรียนของโรงเรียนให้มี อัตลักษณ์ที่พึงประสงค์พร้อมมีกระบวนการทัศน์ในการดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยและเท่าทันสากล โดยยึดหลักความพอเพียง

3. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียนด้วยรูปแบบที่เป็นระบบครบวงจร ตั้งแต่การสำรวจปัญหา วางแผน จัดกิจกรรมอบรม ปรับพฤติกรรม ตลอดจนการติดตามประเมินผล โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมด้านระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ การปลูกฝังคุณลักษณะกิริยามารยาทที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของไทย รวมทั้งการจัดหาทุนและความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนที่ควรได้รับการดูแลเป็นพิเศษ

4. จัดตั้งศูนย์ทดสอบสมรรถนะเฉพาะด้าน พร้อมสร้างระบบการทดสอบสมรรถนะของโรงเรียน ก่อนจบการศึกษาเพื่อรับประกันสมรรถนะตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน และพัฒนาสู่การบริการสังคมในอนาคตต่อไป

กลยุทธ์ที่ 2 แสวงหาภาคีเครือข่ายด้านการบริหารจัดการศึกษาทั้งในระดับประเทศและนานาชาติมุ่งยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สากล

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ชำรงรักษาและขยายภาคีเครือข่ายด้านการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

2. แสดงศักยภาพของโรงเรียนในมิติการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับนานาชาติ เพื่อรองรับการเติบโตของประชาคมอาเซียนในลักษณะภาคีความร่วมมือเพื่อการพัฒนาาร่วมกัน

3. สร้างความร่วมมือทางวิชาการในลักษณะพันธะสัญญา ร่วมกับสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและโดดเด่นด้านการจัดการศึกษาในระดับประเทศและนานาชาติ

4. ยกกระดับขีดความสามารถของคณาจารย์ให้มีทักษะทางการจัดการศึกษา และการบริหารการศึกษาระดับสากล

5. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการศึกษานานาชาติที่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

6. เสริมสร้างภาพลักษณ์และคุณลักษณะที่โดดเด่นเฉพาะของการจัดการศึกษานานาชาติขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับในระดับสากลด้วยกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาและการเทียบเคียงมาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ส่งเสริม และสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการศึกษา วิจัย ค้นคว้าทดลอง เพื่อแสวงหา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา รวมไปถึงการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom action research) โดยการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนามาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนหลักสูตรให้เหมาะสม กับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล พร้อมพัฒนา โครงการบริหารจัดการตัวชี้วัดให้เป็นไปตามมาตรฐาน มีการดำเนินการโครงการ ดังนี้

2.1 พัฒนาหลักสูตรทุกหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 พัฒนาหลักสูตรที่เป็นความร่วมมือกับต่างประเทศ

2.3 บริหารจัดการตัวชี้วัดตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของ สมศ. เพื่อบูรณาการสู่ระบบงานประจำของโรงเรียน และเชื่อมโยงสู่ตัวชี้วัดของแต่ละบุคคลพร้อมทั้ง พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้มีความเข้มแข็ง

2.4 ยกระดับมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อเป็นต้นแบบ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 แสวงหาความเป็นเลิศด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจากสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศเพื่อการปรับปรุงระบบงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 คิดค้น พัฒนาผลงานวิจัย/ นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนเพื่อเป็นต้นแบบ ที่ดี (Best practice) และเกิดประโยชน์ต่อศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. เสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ให้เป็นนักวิจัย และพัฒนานวัตกรรมด้านการเรียน การสอน

2. พัฒนาระบบการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ ของบุคลากร

3. ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลให้เป็นคลังข้อมูลที่เอื้อต่อการทำวิจัย

4. สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ส่งเสริมการนำเสนองานวิจัยในระดับประเทศและนานาชาติ

6. สร้างวัฒนธรรมการวิจัยของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมโยงการวิจัย สู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นอุทยานการเรียนรู้ทางการศึกษาของประเทศมาตรฐานการปฏิบัติการปฏิบัติของกลยุทธ์

1. พัฒนาภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและห้องเรียนให้น่าอยู่ น่าเรียน อาทิ
 - 1.1 ภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อม ห้องเรียน มีความสะอาด สวยงาม
 - 1.2 ห้องเรียนมีความพร้อม มีอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ครบถ้วน
 - 1.3 มีสาธารณูปโภคที่ดีให้บริการแก่นักเรียน
 - 1.4 สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับคณะศึกษาศาสตร์ หน่วยงานราชการ และเอกชนเพื่อเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการ งานวิจัย และทดลองค้นคว้าหาความรู้ด้านการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนมากยิ่งขึ้น อาทิ
 - 2.1 ห้องสมุด
 - 2.2 ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์
 - 2.3 ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์
 - 2.4 ห้องปฏิบัติการทางภาษา
 - 2.5 แหล่งการเรียนรู้หรือห้องปฏิบัติการในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาโรงเรียนให้มีความพร้อมในการเป็นศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และสาขาที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ที่ใช้ประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อเป็นองค์ความรู้และจัดทำระบบการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์
2. จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ
3. จัดตั้งทีมอาจารย์ที่เชี่ยวชาญเพื่อให้ความรู้ ใ้คำปรึกษาตลอดจนจัดอบรมทั้งภายในและภายนอก
4. จัดทำเกณฑ์การประเมิน และจัดทำมาตรการในการติดตามผลการฝึกปฏิบัติในโรงเรียน
5. จัดการสัมมนาเพื่อติดตามผล และพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
6. เสริมสร้างความเข้าใจ แสวงหาความร่วมมือ และให้บริการด้านวิชาการแก่เพื่อนครูร่วมวิชาชีพ และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 7 สร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศด้านการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาที่สมบูรณ์ทั้งด้านการสอน การทดลองและการทดสอบ

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. รวบรวมองค์ความรู้ทางด้านการจัดการศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ และภาษาทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ พร้อมทั้งจัดระบบให้เป็นหมวดหมู่เอื้อต่อการเรียนรู้และเข้าถึง
2. สร้างฐานข้อมูลองค์ความรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และจัดการอย่างเป็นระบบเป็นคลังความรู้ที่ทันสมัยและเผยแพร่ทางระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
3. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา
4. พัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านระดับเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา
5. จัดให้มีศูนย์บริการให้คำปรึกษาเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา และเป็นศูนย์ทดสอบความสามารถเฉพาะด้านที่มีประสิทธิภาพครบวงจร สามารถใช้บริการผ่านช่องทางที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 8 นำพาสังคม ชุมชนให้พัฒนาเป็นสังคมอุดมปัญญาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. จัดโครงการบริการวิชาการเพื่อให้เกิดโรงเรียนในชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้
2. จัดทำสื่อทางวิชาการของโรงเรียนให้เป็นแหล่งข้อมูล เพื่อนำส่งองค์ความรู้สู่สังคม
3. ส่งเสริมคณาจารย์และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการสร้างสังคมอุดมปัญญาผ่านรูปแบบของจิตอาสา
4. ร่วมพัฒนาโรงเรียนในชุมชนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานของท้องถิ่น
5. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

กลยุทธ์ที่ 9 สร้างความโดดเด่นในด้านการรักษา ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมบนพื้นฐานการเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีความโดดเด่นในด้านการรักษา ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติอย่างน้อย หนึ่งด้าน
2. ส่งเสริมให้นักเรียน และบุคลากรร่วมกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

3. สร้างมาตรฐานการดำเนินงานด้านการรักษาศิลปะและวัฒนธรรมของชาติให้ได้รับการทำนุบำรุง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั่งงามด้านการศึกษา และการสืบทอดวัฒนธรรมชุมชนภาคตะวันออกเฉียง

4. ขับเคลื่อนการทำนุบำรุงรักษาศิลปะและวัฒนธรรมสู่ชุมชน

5. ร่วมทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมไทยสู่สากล

กลยุทธ์ที่ 10 สร้างโอกาส และช่องทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการเงิน และงบประมาณของโรงเรียนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนให้มีศักยภาพในการจัดหางบประมาณ

2. ขยายรายรับของโรงเรียนให้พึ่งพาตนเองได้

3. จัดกิจกรรมวิชาการที่สามารถสร้างรายได้ให้แก่โรงเรียน

4. สร้างรายได้จากการบริหารจัดการทรัพยากรของโรงเรียน

5. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการการเงินที่เข้มแข็งโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6. บริหารจัดการต้นทุนต่อหน่วย

7. ส่งเสริมการลงทุนและแหล่งทุนในการจัดหารายได้ที่มั่นคง

8. สร้างระบบการบริหารความเสี่ยง

กลยุทธ์ที่ 11 พัฒนาโรงเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเอื้อต่อการเรียน การสอนและการบริหาร

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. จัดทำระบบสารสนเทศเพื่อความสะดวกและรวดเร็วต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทุกฝ่าย โดยใช้ฐานข้อมูลเดียว สามารถบริการได้ทั่วไป ทุกที่ และทุกเวลา

2. พัฒนาโรงเรียนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในด้านการเรียนการสอนและการบริหารงาน

ด้านการเรียนการสอน

1. พัฒนาระบบอีเลิร์นนิ่ง (E-learning) หรือ วิดีโอสตรีมมิ่ง (VDO streaming)

2. พัฒนาอาจารย์และบุคลากร ให้รองรับระบบ อีเลิร์นนิ่ง (E-learning)

3. พัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับข้างต้น สร้างเครือข่าย (Social network)

4. พัฒนาคณาจารย์ให้สามารถจัดการและใช้ระบบสารสนเทศของโรงเรียนได้

5. พัฒนานักเรียนให้มีขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้

อย่างเหมาะสม

ด้านการบริหารงาน

1. ฐานข้อมูลด้านการจัดการเรียนการสอน
2. ฐานข้อมูลด้านระเบียบวินัย
3. ฐานข้อมูลด้านการสืบค้นหนังสือ
4. ฐานข้อมูลด้านการบริการ
5. ฐานข้อมูลด้านการประกันคุณภาพ
6. ฐานข้อมูลบุคลากร
7. ฐานข้อมูลด้านการวิจัยและบริการวิชาการ
8. ฐานข้อมูลด้านการเงินและบัญชี

กลยุทธ์ที่ 12 พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความสามารถสูง สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์การพัฒนา

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรโดยสนับสนุนทุนพัฒนาวิชาการและฝึกอบรม
2. พัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายให้มีโอกาสเพิ่มพูนวิทยฐานะทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งจัดสภาพความพร้อมด้านต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมุ่งเน้นความมีคุณธรรม และคำนึงถึงความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
3. จัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถและเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาคณาจารย์ในศาสตร์ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้และมีความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้เฉพาะด้าน โดยมุ่งเน้นด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษา เป็นลำดับสำคัญเร่งด่วน
5. ส่งเสริมให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และพัฒนางาน
6. นำระบบการประเมินผลงานและสมรรถนะระดับบุคคล (Key performance indicators: KPI) มาใช้ทั่วทั้งโรงเรียน
7. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มพูนประสบการณ์ระดับนานาชาติแก่คณาจารย์และบุคลากร
8. แสวงหาเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 13 ปรับระบบบริหารจัดการภายในของโรงเรียนให้มีความคล่องตัวสูง และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

มาตรการสู่การปฏิบัติของกลยุทธ์

1. นำระบบบริหารยุทธศาสตร์มาใช้ในการขับเคลื่อนทั่วทั้งโรงเรียน และพัฒนาระบบบริหารจัดการตามตัวชี้วัดมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาที่บูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ
2. เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน จัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ติดตามกำกับดูแล
3. พัฒนาระบบการทำงานด้านสารบรรณ ชุรการ การเงิน และการให้บริการ ให้มีการอำนวยความสะดวก และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
4. ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ของโรงเรียน
5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใน และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจทางการบริหาร
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในบนพื้นฐานของระบบธรรมาภิบาล
7. พัฒนาระบบการบริหารแบบมุ่งเน้นสมรรถนะและการวัดผลงานระดับบุคคล
8. ปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนและบูรณาการการทำงานให้เป็นระบบและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
9. เสริมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียนในมิติเชิงวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่มีความเป็นเอกภาพสูง
10. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้มีความเป็นมืออาชีพทางการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีการดำเนินงานจัดการศึกษาอยู่ในแผนงานบริการการศึกษาและจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นแหล่งสาธิต ทดลอง วิจัยงานด้านหลักสูตรวิธีสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลหลักสูตรทุกระดับการศึกษา การอบรม เผยแพร่ผลงานจากการทดลอง วิจัยทางการศึกษา โดยเน้นเป้าหมายและยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย ด้านการผลิตนักเรียน ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ด้านการบริการ วิชาการสังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการบริหาร ซึ่งโรงเรียนได้พัฒนางานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและกลยุทธ์ มาตรการไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ คือ เป็นสถาบันชั้นนำที่เป็นเลิศ และโดดเด่นในการสร้างเยาวชนให้มีอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วนด้วยคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษา

ระดับสากล และส่งเสริมให้นักเรียนมีอัตลักษณ์ คือ “เก่ง IT ดีภาษา ก้าวหน้า ความคิด Sprit ผู้นำ คุณธรรมนำชีวิต” ซึ่งจากยุทธศาสตร์การพัฒนาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ดังกล่าว จึงน่าจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน

ประสิทธิผลของ โรงเรียน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุด ประการหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้นิยามของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขาจึงแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ความหมายของประสิทธิผลที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน และภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงาน ด้านการจัดการศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถ ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Sergiovanni (1991, p. 76) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า มีความหมาย
2 ประการ คือ ความหมายแบบทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตาม
ที่ปรารถนา ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหาร
การศึกษา โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่
ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่า นักวิชาการในสาขาต่าง ๆ มีมุมมองที่แตกต่างกัน
โดยในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มองว่าประสิทธิผลองค์กร (Organization effectiveness)
เป็นเรื่องของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of investment) นักวิทยาศาสตร์
มองประสิทธิผลในรูปของผลผลิตใหม่ ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิต
ที่เป็นสินค้าและบริการ และนักสังคมสงเคราะห์ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล พิจารณาจาก
1) ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน
ของครู 3) ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู 4) ความสามารถ
ในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะ
แวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

Walsh (1999, p. 235) ให้ความหมายโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเป็นที่ต้องการว่า หมายถึง
การที่โรงเรียนมีระบบที่เอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณา
จากผลการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการจัดการของโรงเรียน จากแนวคิด
ที่กล่าวมาสรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่
ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถ
ในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม การศึกษาประสิทธิผลในระยะแรกจะพูดถึง
ประสิทธิผลองค์กรในระบบธุรกิจก่อน แล้วต่อมาก็จะมีการประยุกต์เข้ามาศึกษาประสิทธิผล
ในโรงเรียน การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นเพิ่งได้รับความสนใจอย่างจริงจัง

และมีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเมื่อประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา โดยเริ่มที่ประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วมีการแพร่ขยายแนวคิดนี้ออกไปอย่างกว้างขวาง เช่น ในสหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ ออสเตรเลีย และประเทศอื่น ๆ รวมทั้งประเทศไทย กล่าวได้ว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ได้รับการสนใจจากประเทศต่าง ๆ อย่างมากในปัจจุบัน ในอดีตนั้นนั้นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมักจะถูกมองว่าการบริหารโรงเรียนไม่ได้ก่อให้เกิดความงอกเงยขึ้นแก่นักเรียน (School make no difference) ทำให้ผู้ปกครองไม่มีความหวังอะไรต่อโรงเรียน โรงเรียนจึงถูกละเลยและไม่ได้รับการพัฒนาในที่สุดสาเหตุที่สำคัญยิ่ง คือ รายงานของ Bloom (1976 cited in Sergiovanni, 1991, p. 75) ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1964 ชื่อ Benjamin Bloom's stability and change in human characteristics และงานวิจัยของ Coleman ที่มีชื่อว่า James Coleman's equality of educational opportunity (Coleman, 1966 cited in Sergiovanni, 1991, p. 75) ซึ่ง Sergiovanni (1991, p. 75) อธิบายว่า งานวิจัยของ Coleman เสนอว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความยากจน และการที่โรงเรียนมีการแบ่งแยกระดับกัน เป็นกุญแจสำคัญขององค์ประกอบที่จะตัดสินถึงผลการเรียนของนักเรียน ที่ทำให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางสังคม และเห็นว่าเชื้อชาติ หรือศาสนา ซึ่งเป็นสิ่งที่ เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมจากที่บ้านของนักเรียน ได้แก่ ระดับชั้นทางสังคม รายได้ของผู้ปกครอง การมีหนังสือจำนวนมาก ความต้องการประสบความสำเร็จ และองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทางบ้าน มีความสำคัญต่อผลการเรียน (Student-learning outcomes) มากกว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับจัดการต่าง ๆ ในการอำนวยความสะดวกของโรงเรียน (School facilities) เงินเดือนของครู หรือหลักสูตรการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแบบคลาสสิกที่ Bloom (1976 cited in Sergiovanni, 1991, p. 75) ที่เสนอว่าในการพัฒนาการศึกษาที่ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้ผลนั้น สิ่งที่เป็นแรงผลักดันมาจากพื้นฐานภายนอกโรงเรียนมากกว่า ปัจจัยที่มาจากโรงเรียน นักการบริหารการศึกษา และครูมากมายต่างก็เชื่อ ในรายงานดังกล่าวที่เผยแพร่ออกไปอย่างกว้างขวาง ทำให้เขาเหล่านั้นเชื่อว่าโรงเรียน ไม่มีความสำคัญ และยอมรับว่าปัจจัยทางบ้านหรือความสามารถพื้นฐานทางการเรียนเดิม เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ที่ทำให้เกิดความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละคน มากกว่าการที่โรงเรียนกระทำการจนครูและผู้บริหารบางคนถึงกับโทษว่าการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำนั้น เกิดจากสภาพที่บ้านของนักเรียนนั่นเอง จึงทำให้การพัฒนาโรงเรียน และการให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนลดลงอย่างมาก ในช่วงเวลาดังกล่าว ต่อมาเมื่อสังคมเข้าสู่ยุคของการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด มุมมองเกี่ยวกับโรงเรียนก็เปลี่ยนไป ได้มีการศึกษาที่ขยายกว้างออกไป

ในลักษณะของความเป็นสากลของโรงเรียน ที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารและครู ตลอดจนชุมชนจะต้องมีการพัฒนาโรงเรียนที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นกับนักเรียนในทุกด้าน เป็นลักษณะการเพิ่มมูลค่า (Add value) และภารกิจของนโยบายการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปแบบทั่วไปในระบบเปิด โดยจะต้องบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเป็นสำคัญ (Teddle & Reynolds, 2000, p. 3) ตั้งแต่นั้นมา ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นอย่างปราศจากข้อสงสัยว่านักเรียนที่มีฐานะยากจนก็มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากการบริหารจัดการโดยโรงเรียน โดยในปี ค.ศ. 1980 ภาพของโรงเรียนก็ได้แปรเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโรงเรียนกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้เกิดขึ้น ความเชื่อที่ว่าโรงเรียนทำให้เกิดผลของความแตกต่างในตัวนักเรียนกลับมาได้รับการยอมรับอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการยอมรับว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นตัวนำซึ่งคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และสิ่งที่สำคัญของคุณภาพโรงเรียนคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพโรงเรียน โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนครู และคณะทำงานต่าง ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่ และเกิดผลดีต่อโรงเรียน ในประเด็นนี้ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสิ่งยืนยัน และสนับสนุนความคิดนี้จำนวนเป็นร้อยชิ้นงาน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Austin (1978 cited in Sergiovanni, 1991, p. 76) ที่ทำการทดลองเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน 18 โรงเรียน กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ จำนวน 12 โรงเรียน ที่เลือกมาจากโรงเรียนในรัฐแมริแลนด์ พบว่า มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำว่าเกิดจากผลการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับครูโดยตรง และมีความถี่ของการเอาใจใส่ในงานวิชาการสูงมีความคาดหวังกับผลสำเร็จของโรงเรียนสูง และเน้นการบริหารงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำอย่างชัดเจน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความกระจ่างในความเชื่อดังกล่าว อีกทั้งงานวิจัยอื่น ๆ ก็ปรากฏในทำนองนี้ด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา เห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้คณะครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ นักเรียน และบริบทของโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนร่วมกันเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนผู้บริหารจึงเป็นผู้นำของผู้นำ (Principal is the leader of leaders) งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีการศึกษาถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการวัดที่ผลผลิตของนักเรียน (Student outcomes) จากผลคะแนนสอบของนักเรียน เช่น งานวิจัยที่ Sergiovanni (1991, p. 78) รวบรวมไว้ ได้แก่ งานวิจัยของ Edmonds (1979; Brookover, 1978) งานวิจัยเหล่านี้ ศึกษาจากนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตเมืองและโรงเรียนที่อยู่ในเขตที่นักเรียนยากจน และที่มีชนเผ่าต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียน

ที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล นับว่ามีความหลากหลาย การตัดสินใจว่าโรงเรียนใด มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ใช้ผลจากศักยภาพของนักเรียน (Pupil performance) ที่มาจากคะแนน สอบมาตรฐานในทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์ประเด็นของประสิทธิผล และคุณภาพ ขององค์กรนั้น เป็นความคิดหลักของการศึกษาองค์การตามทฤษฎีของระบบเปิดในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ในปัจจุบันประสิทธิผลขององค์กรกลายมาเป็นสิ่งที่สำคัญของการศึกษา ทฤษฎีองค์การ นักวิชาการ เช่น Carmeron and Whetten (1996 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 287-288) ได้เขียนไว้ในรายงานที่สรุปได้ว่าระบบการศึกษาเปลี่ยนจากประสิทธิผล ไปสู่คุณภาพ (Effectiveness to quality) กล่าว คือ ถ้าหากรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การไปสู่ประสิทธิผล แล้วก็จะไปสู่อะไรต่อไปสู่การมีคุณภาพของโรงเรียนในที่สุด ในส่วนของประสิทธิผล โรงเรียนนั้นจะเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการบริหาร โดยไม่จำเป็นต้องวัดผลผลิต ระยะยาว (Outcomes) และการประเมินเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนของคุณภาพ จะเน้นเกี่ยวกับมาตรฐานที่กำหนดเป็นเกณฑ์ เป็นสำคัญ ดังนั้น กล่าวได้ว่า ประสิทธิผลและคุณภาพ นั้นไม่เหมือนกัน (Not synonyms) แต่ทั้งสองส่วน จะเป็นทางที่จะอธิบายเกี่ยวกับ ผลปฏิบัติงาน ขององค์กร (Organizational performance) (Hoy & Miskel, 2001, pp. 288-289)

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

Gillham (2000, p. 121) เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิของโรงเรียน ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีการคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับ โรงเรียน

Lunenberg and Ornstein (2004, p. 411) สรุปว่าเกณฑ์ตัดสินความมีประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนประถมศึกษามี 12 ประการ คือ

1. ผลคะแนนจากผลสอบอ้างอิงปกติ
2. คะแนนจากการเทียบกับเกณฑ์อ้างอิง
3. คะแนนจากแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น เช่น การเขียน หรือการวัดอย่างอื่นที่ไม่ได้

กำหนดในวัตถุประสงค์

4. คะแนนจากผลผลิต คือ ความคิดรวบยอดของนักเรียน
5. ความเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายของนักเรียน

6. ความคิดของผู้ปกครองและชุมชน
7. การมีส่วนร่วมของนักเรียนในกิจกรรมเสริมหลักสูตร
8. รางวัลที่นักเรียนได้รับ
9. อัตราการมาเรียน
10. จำนวนวัสดุ สื่อ ที่นักเรียนยืมจากห้องสมุด
11. คุณภาพความสามารถในโปรแกรมอื่น ๆ เช่น งานศิลปะ การดนตรี และการแสดง
12. การให้การสนับสนุนของชุมชนต่อโรงเรียน

Daft (1986, pp. 98-103) อธิบายถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้น ๆ มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมี 3 โมเดลสำคัญ คือ

1. โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal model of organization effectiveness) ขององค์การที่มีประสิทธิผล แบ่งวัตถุประสงค์เป็น 2 อย่าง คือ วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official goals) และวัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (Operative goals)
2. โมเดลระบบทรัพยากร (System-resource model of organization effectiveness) คือ การมีประสิทธิผลขององค์การอยู่ที่ความสามารถ ที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่อาศัยทฤษฎีระบบเป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายใน และภายนอก องค์การพิจารณาในส่วนของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในขององค์การนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การทำงานขององค์การไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกองค์การก็ได้รับการกดดันในเรื่องการแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น
3. โมเดลผสมผสานระหว่างเป้าหมายและระบบทรัพยากร (An integrated goal and system-resource model of organization effectiveness) เป็นการมองต่อจากเกณฑ์หลักโดยการมององค์การในระบบเปิด มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มิติเวลา 2) มิติองค์ประกอบพหุเป็นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) 3) มิติเกณฑ์ที่หลากหลาย โดยยึดหลักการ คือ ไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุด จึงต้องวัดในลักษณะของวิธีการเชิงระบบ

โมเดลที่เกิดจากการบูรณาการในทุกโมเดล และทุกมิติ สามารถนำไปใช้ในการศึกษาประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนได้ โดยจะต้องมีการปรับ และประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมต่อไป โดยมีสิ่งชี้วัด คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทรัพยากร และเงิน สิ่งอำนวยความสะดวก ความพร้อมของนักเรียน ความสามารถของครู เทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้ปกครอง การเมือง และระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษา 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสม่ำเสมอ และวิสัยทัศน์ บรรยากาศของสุขภาพ ระดับแรงจูงใจ บรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียน คุณภาพของหลักสูตร

คุณภาพการสอน เวลาที่ใช้เรียน และคุณภาพของผู้นำ และ 3) ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ ของนักเรียน อัตราการขาดงานของครู อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพการปฏิบัติงาน (Hoy & Miskel, 2001, pp. 289-300)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเพียงหัวข้อหนึ่งของการวิจัยทางการศึกษาในด้านการศึกษาประสิทธิผลขององค์กร มีการพัฒนารูปแบบการวิจัยอยู่ตลอดเวลา โครงสร้างขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรทางการศึกษาที่มีตัวแปรเกี่ยวข้องมากมาย ฉะนั้น ตัวแปรที่นักวิจัยนำมาศึกษา ควรเป็นตัวแปรที่ครอบคลุมทั้งระบบการศึกษา ที่มีปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ทั้งในระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน ตัวแปรแต่ละระดับที่นำมาศึกษา ต้องมีความสัมพันธ์และอยู่ร่วมกันในองค์กร (Scheerens & Creemers, 1988, p. 702)

Sergiovanni (1991, p. 88) แสดงให้เห็นว่าหากจะนิยามองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนใหม่ที่ได้จากผลการศึกษาในระยะแรก ประสิทธิภาพของโรงเรียนควรมีคุณลักษณะที่ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้ คือ

1. เน้นที่นักเรียนเป็นสำคัญ
2. มีการนำเสนอหลักสูตรสำหรับคนที่มีปัญหาทางการเรียน
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผลการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นไปในทางบวก
5. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางวิชาการ
6. มีการส่งเสริมการพัฒนาทีมงาน
7. มีการฝึกการเป็นผู้นำร่วมกัน
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

Lunenburg and Ornstein (2004, p. 409) ได้เสนอว่าการจะพิจารณาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือไม่นั้น เกณฑ์ที่ใช้เป็นหลักของการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยมีตัวชี้วัดโดยทั่วไป คือ

1. การเปรียบเทียบระหว่างผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังกับผลสัมฤทธิ์ที่เป็นอยู่ของนักเรียน
2. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนด้วยเกรดว่าเพิ่มขึ้นหรือไม่
3. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของคะแนนระหว่างโรงเรียนประเภทเดียวกัน เมื่อผู้ปกครองมีรายได้และชนชั้นทางสังคมไม่แตกต่างกัน
4. เปรียบเทียบกลุ่มของนักเรียนโดยจำแนกตาม เพศ และชนชั้นทางสังคม
5. วิเคราะห์เกี่ยวกับเกรดที่มีอัตราเพื่อสูง ความโด่งดังของระดับผลสัมฤทธิ์

นอกจากนี้ ยังสามารถใช้เกณฑ์ต่อไปนี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้อีกด้วย คือ (Lunenburg & Ornstein, 2004, pp. 409-410)

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน
2. การเข้าใจในภารกิจของโรงเรียน คือ การที่คณะครูทั้งหมดในโรงเรียน มีความรู้สึกผูกพันและรู้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดลำดับงาน กระบวนการวัดและประเมิน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน
3. การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้อำนวยการเป็นคนที่เข้าใจในงานวิชาการ และมีคุณลักษณะที่จะประยุกต์งานไปสู่ประสิทธิผล
4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง คือ การที่บุคคลในคณะมีความสามารถที่จะนำนักเรียนไปสู่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้ในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น
5. การให้เวลามาก ๆ ในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน คือ การมีเวลาที่ให้กับนักเรียน ในการวางแผนการจัดกิจกรรม และฝึกทักษะต่าง ๆ
6. ความถี่ในการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน คือ การใช้เวลาในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์นักเรียนเป็นรายบุคคล และมีโปรแกรมเพื่อการช่วยเหลือ แนะนำนักเรียนเป็นรายบุคคล
7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในเชิงบวก คือ การที่มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองสนับสนุนในภารกิจ และกิจกรรมของโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์นักเรียนดีขึ้น

Walsh (1999, p. 235) วิเคราะห์ว่าโรงเรียนมีเป้าหมายสูงสุด คือ การบริหารงานร่วมกับคณะครู และนักเรียนให้โรงเรียนมีประสิทธิผล โดยนักเรียนในโรงเรียนทุกคนมีการเรียนรู้อย่างเต็มที่ องค์กรประกอบที่ส่งเสริมให้เกิดความมีประสิทธิผลของโรงเรียนมี ดังนี้

1. การเข้าถึงความสำเร็จที่แท้จริง
2. การเข้าถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
3. การรับรู้ถึงบริบทที่อยู่รอบโรงเรียน
4. การรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของทีมงาน
5. การรู้ถึงระดับและความสามารถของนักเรียน
6. มีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิผล
7. การรู้ถึงลำดับของงานและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
8. การมีวิสัยทัศน์และรู้ว่าเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ที่ไหน

Hoy and Miskel (2001, pp. 305-306) ได้เสนอแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. ความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีของครู
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายใน

และภายนอก

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อสอดคล้องกับกระบวนการศึกษาของโรงเรียนที่มีความมั่นคง และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก การสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา และวัฒนธรรม ซึ่งโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ ต้องมีการปรับตัวและบูรณาการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรม การเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้แล้วประเมินความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หากความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไป ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภาก วงษ์นาคเพ็ชร (2553, หน้า 42) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การจัดการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และใช้เวลาอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งเครือข่าย

การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นชุมชน และแหล่งอื่น ๆ รวมถึงการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง คือ การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้ลงมือศึกษา อ่าน ค้นคว้า ปฏิบัติ สัมผัส สืบค้น แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จนได้รับคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน หมายถึง นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบรู้จักแสวงหาความรู้ตามความต้องการและความสนใจอยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม

2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นความรู้สึกที่มีต่อการทำงานภายในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครู มีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น ๆ ดังนั้นถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเนียร สามแก้ว (2547, หน้า 39) ได้สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่องาน มีความสุขกับการทำงานและสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ มีการพัฒนาคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ถ้าครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ทำให้ครูเกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมีบรรยากาศแวดล้อมในสถานศึกษา ที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู เป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิด ไตร่ตรอง การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้แก่ผู้เรียน สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในปัจจุบันมีอิทธิพลสูง

ต่อการกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง สอดคล้องกับ พิมพ์พรณ สุริโย (2552, หน้า 41) ได้สรุปว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครู โดยใช้สื่อประเภทเอกสาร ตำรา รูปแบบ และเทคนิควิธีการสอนตลอดจนการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตมาใช้ ในการจัดการเรียนการสอน สืบค้นข้อมูลช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ของครู หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้น ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการทำแผนการจัดการ เรียนรู้ได้

4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่าตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดสรร และกระจายทรัพยากร ตลอดจนกำกับติดตามผลการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน นักเรียน ให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 141) ได้เสนอแนะว่า การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา วางแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา และทุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การจัดการ ทรัพยากร สำรวจและจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษาในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา เพื่อประชาสัมพันธ์ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสถานศึกษา ร่วมมือกันใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอนและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ แสงศิษฐ์ (2553, หน้า 67) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทรัพยากร หมายถึง วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารที่จะใช้ทรัพยากรด้านนี้ ต้องจัดให้เหมาะสมกับกิจกรรม เพื่อไม่ให้เสียผลประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องดูแล จัดทำ การวางแผนการใช้ทรัพยากรด้านนี้เป็นอย่างดี ทั้งด้านทรัพยากรคน ทรัพยากรเงินและทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา มีการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณให้แก่ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของตัวเอง ความกระตือรือร้นที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 8) ที่ กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่จะปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนมีการปรับตัวก้าวทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก หมายถึง ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิดวิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร รวมถึงครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กันของคนที่อยู่ร่วมกัน เกิดการยอมรับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่เขาเห็นว่ามีความรู้ มีความสามารถให้เป็นผู้นำที่จะนำหมู่คณะให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

Ubben, Hughes and Noris (2001, p. 95) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กร ให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง และรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ผู้นำจะใช้อิทธิพลอย่างจริงจังต่อผู้อื่น เพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์กร โดยมุ่งให้คนเห็นคล้อยตามว่ามีอะไรบ้างที่จำเป็นต้องกระทำให้เกิดผลสำเร็จ (Hoy & Miskel, 2008, pp. 287-288) ผู้นำแสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความผูกพันกับผู้ตาม (Followers) เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดประสงค์ของผู้นำและตามจุดประสงค์ของผู้ตามด้วย ผู้นำเป็นผู้นำองค์กรหรือนิยามว่าเป็นกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันให้ได้รับผลสำเร็จในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้รับใช้องค์กร เป็นผู้รับใช้บุคคลต่าง ๆ

ที่รวมกันเป็นองค์การ และยังรับใช้ลูกค้าที่องค์กรนั้นให้บริการอยู่อีกด้วย Warner (2005, p. 373) ได้กล่าวในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ โดยให้ข้อความที่ชัดเจนเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ คือ 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อม สนับสนุน ที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ สามารถรู้สึกว่าได้ลงทุนในกระบวนการและสามารถประสบความสำเร็จได้ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์ของอนาคตและมีความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้ที่เต็มใจมอบอำนาจให้ผู้อื่นและอนุญาตให้พวกเขาปฏิบัติตามแนวคิดของและวิสัยทัศน์ของพวกเขาเอง ผู้ที่แสวงหาโอกาส นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำ 5) ผู้ที่เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร 6) ผู้ที่เต็มใจที่จะหยุดแสดงบทบาทภาวะผู้นำและหยุดความรับผิดชอบ เมื่อมีผู้อื่นที่เข้มแข็งกว่าก้าวออกข้างหน้า 7) ผู้ที่อุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตของที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 186) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของผู้นำ คือ บุคคลใดก็ตามที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือการปฏิบัติ ผู้นำจึงอาจมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือไม่เป็นก็ได้ และ บุญช่วย ศิริเกษ (2540, หน้า 205) สรุปความหมายของผู้นำในภาวะต่าง ๆ ไว้ 5 อย่าง คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับตำแหน่งสูงสุดในกลุ่มหรือในสำนักงาน องค์กร ซึ่งเป็นผู้นำโดยตำแหน่งนั่นเอง
2. ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นจุดรวมของสมาชิก หมายถึง เป็นศูนย์กลางของสมาชิกในกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของความคิด ความรักและอารมณ์
3. ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มทางโครงสร้างของกลุ่มให้ความอบอุ่นเป็นกันเอง กับสมาชิกในกลุ่ม ไวต่อการรับรู้และความรู้สึก และเน้นผลงานของกลุ่ม
4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกกล่าวขวัญถึงมากที่สุด คือ ถูกเอ่ยชื่อมากที่สุด ถูกเสนอชื่อมากที่สุด เรียกว่าเป็นผู้นำทางสังคมมิติ หรือเป็นผู้ที่ได้คะแนนนิยมสูงสุดจากหมู่คณะนั่นเอง
5. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มดีสามารถวางแผนดำเนินงานได้ดี เร่งเร้าให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในหมู่คณะได้ ผู้อื่นยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยมิได้ใช้อำนาจบังคับ

อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 17) อธิบายถึง ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถชักจูงใจให้บุคคลอื่นกระทำบางอย่างตามความต้องการของหน่วยงาน

ชาญชัย อาจิณสมภาร (2543, หน้า 91) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้ที่สื่อสารความหมาย และมีบทบาทอย่างสำคัญในการสร้างสรรค์องค์การที่ดี (Good corporate cultures) ให้อำนาจแก่คนอื่น ทำให้ผู้ร่วมงานเจริญงอกงามโดยการมอบหมายงานอย่างชาญฉลาด สร้างทีมงานในบางครั้งเป็นผู้ตามที่ดี สร้างสิ่งแวดล้อมของการทำงานในทางบวกและให้ผลกระทบต่อผู้ตามในด้านบวกทั้งทางวิชาชีพและด้านชีวิตส่วนตัว

สุชาธิษณ์ เหลียงแฉล้ม (2554, หน้า 16) ได้สรุปความหมายของผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำทีมงานในการปฏิบัติงาน สามารถชักจูงใจ และนำพาบุคคลอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยที่บุคคลอื่น ๆ หรือผู้ร่วมงานทุกฝ่ายในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์กร มีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรเป็นอย่างดี ให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อความสำเร็จในอนาคต เป็นที่ยอมรับ เปิดกว้างแสวงหาโอกาสนวัตกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี และเป็นที่น่าเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือเอกชน เพราะองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใดนั้น สาเหตุหนึ่งมาจากผู้บริหารในองค์กรนั้นมีภาวะผู้นำเพียงพอที่โน้มน้าวให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง (ภารดี อนันต์นารี, 2552, หน้า 75) มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Russell (1967, p. 232) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพล พฤติกรรมความเชื่อและเป้าหมายของผู้นำองค์กรนั้นเพื่อจูงใจให้คนอื่นร่วมมือกันปฏิบัติงาน

Stogdil (1974, p. 74 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2552, หน้า 76) เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล (Influence) คือ กระบวนการใช้อิทธิพล ที่ผู้นำกระทำต่อกลุ่มเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Bass and Avolio (1993, p. 112) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในการกระทำกิจกรรมใด ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย

Draft (2003, p. 29 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นารี, 2552, หน้า 76) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพล ระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

จันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 63-67) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น หมายถึง การที่ผู้นำได้นำความรู้ ความสามารถ แนวคิด เทคนิควิธีที่ประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ ในการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ และได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง ปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละคนสามารถพัฒนาตัวเองให้เป็นผู้ นำทางวิชาการ ดังนี้ คือ 1) ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องมุ่งมั่น และมีเจตนาอย่างแน่วแน่ ที่จะเน้นผู้นำทางวิชาการด้วยวิญญานของการแสวงหา การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นใน โรงเรียน เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตคติที่แน่วแน่จะก่อให้เกิด การปฏิบัติที่ดีได้ 2) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องมีการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบในงาน ให้ตรง ตามความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ผู้บริหาร โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครู มีการสังเกตการสอนของเพื่อครูด้วยกัน จะช่วยให้รู้ว่า ครูที่ดีควรจะมีบทบาททางวิชาการ หรือการสอนอย่างไรและจะช่วยให้ผู้บริหาร ได้รับความร่วมมือจากครูด้วยความรู้สึกระทึกใจ ต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการเป็น ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนได้เป็นอย่างดี 4) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องสร้างความคาดหวัง ให้แก่ครูทุกคนว่าผู้บริหารสามารถสอนหนังสือได้ มิใช่ถนัดแต่การบริหารเท่านั้น 5) ผู้บริหาร โรงเรียนควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียน 6) ผู้บริหารจะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจ ว่าเวลาของผู้บริหารนั้นมีค่ายิ่ง การประชุมครูจึงควรมีเท่าที่จำเป็น 7) ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องใช้ เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ หรือพบปะสังสรรค์กับคณะครู 8) ผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะ การเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ยอมอยู่ใต้อิทธิพลของใคร การพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อคนใด คนหนึ่งโดยเฉพาะ 9) ผู้บริหาร โรงเรียนควรอ่านหนังสือเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหา และมนทัศน์ทางวิชาการให้ดีขึ้น 10) ผู้บริหาร โรงเรียนควรปฏิบัติงาน ด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการที่จะเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ เช่น การสังเกตการสอนในชั้นเรียน การนิเทศแบบคลินิก การรู้จักบริหารเวลา และการเสริมสร้าง ทักษะระหว่างบุคคล

มณฑิธร ชมดอกไม้ (2541, หน้า 89) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและบริหารคนให้กระทำกิจกรรม ทางด้านวิชาการให้บรรลุผล ซึ่งจะมีผลต่อการเรียนการสอนสำหรับนักเรียน

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 50) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า หมายถึง การกระทำหรือกริยาท่าทางที่ผู้นำแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาด้านวิชาการ โดยการคิดริเริ่มนำทางให้เกิดแนวคิดใหม่ หรือให้การสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ และสังเกตเห็นการกระทำนั้น ได้อย่างชัดเจน

พรพรรณ สีละมณตรี (2546, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ เทคโนโลยีและเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหาร การจัดการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพให้กับนักเรียนในโรงเรียน การติดตามการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การส่งเสริมด้านวิชาการ และความสัมพันธ์กับกลุ่มในโรงเรียน

สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิต (2545) กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในทศวรรษที่ 1980 มีการเปรียบผู้บริหาร คือ นักสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ทางการบริหาร ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน ที่ไม่ประสบความสำเร็จมักจะขาดในจุดนี้ วิสัยทัศน์จึงเป็นพลังขับเคลื่อนภาพลักษณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการในอนาคต ซึ่งมีพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ เป็นการประกาศอย่างเป็นทางการถึงอนาคตที่คิดว่าจะไปถึง ผู้บริหารต้องออกแบบโครงสร้างองค์การอย่างเฉียบแหลม มีการออกแบบและควบคุมการบริหารอย่างรอบคอบ มีแผนงานของสถาบันที่ชัดเจน ถูกต้องตามรูปแบบและคูดง่างาม มีทักษะในการบริหารงานที่มีการวางกลยุทธ์ไว้เป็นอย่างดีของผู้บริหาร แต่อำนาจเกิดขึ้นจากความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร วิสัยทัศน์ที่ต้องการ ต้องร่วมกันกำหนดให้เกิดขึ้นจะเป็นการกระจายอำนาจสู่คณะครู เพื่อครู และ House (1996, p. 112) แห่งมหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย มีความเห็นคล้อยจองกับทัศนะดังกล่าว โดยเห็นว่า ผู้บริหาร (Manager) คือ ผู้ใช้อำนาจทางการ (Authority) ซึ่งมากับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้สมาชิกขององค์การยอมปฏิบัติตาม การบริหารจัดการจึงประกอบด้วย การนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำลงสู่การปฏิบัติ การประสานงาน และการจัดคนทำงานในองค์การ ตลอดจนการแก้ปัญหาประจำวันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 279-281) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับ

ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

อรุณี ราชพัฒน์ (2554, หน้า 73) สรุปว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การกระทำ ที่ผู้บริหารแสดงออกหรือมอบหมายให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพ และการบริหาร สถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดจากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ที่แสดงออกถึง ความสามารถทางวิชาการในการนำความรู้ เทคนิค และทักษะการบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้ อย่างดีที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lashway (2003, p. 32 อ้างถึงใน อรุณี ราชพัฒน์, 2554, หน้า 74) กล่าวว่า บทบาทหลัก ของผู้บริหาร โรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) นั้นได้รับความสนใจมากขึ้น ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา โดยได้ระบุหน้าที่สำคัญ ประการแรกของผู้บริหาร โรงเรียน คือ ต้องรับผิดชอบดูแลการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการก็ยังหาคำนิยามที่ชัดเจนร่วมกันของคำว่า Instructional leadership ไม่ได้ ซึ่งในระยะแรก เป็นการระบุตรง ๆ ว่าผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง ผู้บริหารที่มีหน้าที่ กำหนดความคาดหวังทางวิชาการไว้ในระดับสูง เป็นผู้ดูแลตรวจสอบแผนการเรียนการสอน ทำการนิเทศชั้นเรียน และเป็นผู้กำกับดูแลการใช้หลักสูตรของโรงเรียน เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับพฤติกรรม ของผู้บริหาร โรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการในการนำความรู้ เทคนิค และทักษะ การบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้อย่างดีที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงาน พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน มีผลต่อความมีประสิทธิภาพความเป็นเลิศ ของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารภายในโรงเรียนและเป็นผู้ซึ่งมี อิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ดังจะเห็นได้จากนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญ ของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

สุเทพ ทองประดิษฐ์ (2541, หน้า 165) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ เฉพาะด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต้องให้ความสำคัญและรับผิดชอบเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียน คือ การให้บริการด้านวิชาการ

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็ง เพื่อปฏิบัติการบริหาร สถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะของผู้นำทางวิชาการว่า ต้องส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุผลตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยสำรวจข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มอบหมายงาน ให้ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีอิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษา ประชุม ปรึกษาหารือคณะกรรมการในโรงเรียนตามโอกาส ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร และส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม

รุจิระ ภู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545, หน้า 55) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษา เป็นงานเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

ปัญญา แก้วกียูร และสุภัทร พันธุ์พัฒนากุล (2545, หน้า 17) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับหลักสูตร และการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพล ต่อคุณภาพการสอนของครู และนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะงานวิชาการ ถือเป็นงานหลัก เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจน จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และในสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารจึงต้องเปลี่ยนบทบาทเดิม และเน้นบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยความร่วมมือของครูในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Edmonds (1979, pp. 15-24) ได้แสดงความเห็นว่า “ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญ ของการเป็นโรงเรียนที่ดี คุณภาพของหลักสูตรการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โรงเรียนนั้น ผู้บริหาร โรงเรียน คือ เหตุผลสำคัญที่สุดว่าทำไมครูจึงก้าวหน้าในอาชีพหรือสำเร็จกับงานของตน ผู้บริหาร

โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน งานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนต่างเห็นด้วยกับข้อความที่กล่าวมานี้ ดังเอกสารยืนยันต่อไปนี้

Coleman (1966, p. 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโอกาสทางการศึกษาที่ทัดเทียม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบทางเศรษฐกิจสังคม (Socio economic factors) และภูมิหลังของครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดความสำเร็จของนักเรียนในโรงเรียน และลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนน้อยหรือ ไม่มีเลยภาพรวมของการศึกษาไม่ได้อธิบายว่าเหตุใดหลายโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่ำจึงมีผลสำเร็จในระดับสูง นักการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาหลายคนเชื่อว่า โรงเรียนและลักษณะต่าง ๆ ในโรงเรียนมีผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง สมมติฐานนี้ทำให้เกิดงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งมุ่งหวังที่จะกำหนดว่า มีองค์ประกอบใดบ้างภายใต้การควบคุมของโรงเรียนที่จะช่วยให้มีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูง โดยไม่คำนึงถึงสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจสังคม และภูมิหลังของครอบครัว

Weber (1996, p. 82) ได้ศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งตั้งอยู่ในเมือง พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยขีดความสามารถของโรงเรียนในการให้การศึกษแก่นักเรียนยากจนได้ดีเท่ากับนักเรียนที่มาจากครอบครัวฐานะปานกลาง โรงเรียนทั้งสี่แห่งนี้มีคะแนนสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับชาติจากการประเมินมาตรฐานอิงเกณฑ์ (Standardized norm-referenced assessments) ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมีอยู่ 7 ประการ ได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน 2) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง 3) มีบรรยากาศที่เป็นระเบียบและเงียบ 4) เน้นทักษะการอ่านและมีความตระหนักเรื่องเสียง 5) วัดผลเรื่องทักษะบ่อย ๆ เพื่อชี้แนะทางการสอน 6) ให้มีบุคลากรเพิ่มเติมในเรื่องการอ่าน และ 7) ให้มีการสอนเป็นรายบุคคล

Brookover (1978, pp. 301-318) ได้ศึกษาข้อมูลสารสนเทศความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและโรงเรียนที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมีสารสนเทศ ดังนี้

1. เน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านการอ่านและคณิตศาสตร์
2. มีความเชื่อว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบภายนอกการควบคุมของโรงเรียน
3. ตั้งความคาดหวังด้านวิชาการไว้สูงสำหรับนักเรียนทุกคน
4. มีระดับผลการสอนที่ดีมากในด้านพื้นฐานการอ่านและด้านทักษะคณิตศาสตร์

5. ใช้เวลาเพื่อเรียนรู้การอ่านและคณิตศาสตร์มากขึ้น
6. ยอมรับโครงการประเมินโรงเรียนในด้านสำนักวิจัยที่ตรวจสอบ ตรวจสอบได้
7. ผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงพฤติกรรมออกมาว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ

Perkey and Smith (1983, pp. 427-428) ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนเพิ่มเติม เพื่อศึกษาองค์ประกอบระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน การศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาอื่น ๆ เกี่ยวกับบรรณกรรมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสามลักษณะ คือ 1) เป้าหมายยังเป็นที่น่าสงสัย 2) หลักฐานค่อนข้างกว้าง และ 3) เกี่ยวกับการประเมินผลรวมถึงการนำโครงการไปใช้และทฤษฎีองค์การ สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพทางวิชาการจะมีลักษณะโดดเด่นโดยวัฒนธรรมของตนเอง ได้แก่ โครงสร้าง กระบวนการ และบรรยากาศ ของค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่เน้นการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะที่เกี่ยวข้อง กับ โครงสร้างและกระบวนการ ตัวแปร โครงสร้างขององค์การที่ระบุไว้ในความเป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความมั่นคงของครู การจัดหลักสูตร และองค์การ การพัฒนาครูทั้งโรงเรียน การสนับสนุนและเกี่ยวข้องของผู้ปกครองนักเรียน การรับรู้ความสำเร็จทางวิชาการทั้งโรงเรียน การให้เวลากับการเรียนรู้มากที่สุดและการสนับสนุนของเขตพื้นที่การศึกษา ตัวแปรกระบวนการ 4 ตัวแปร ที่บ่งบอกวัฒนธรรมและบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนแบบบูรณาการ และความสัมพันธ์ของคนใน โรงเรียน ความรู้สึกของความเป็นกลุ่มเดียวกัน เป้าหมายชัดเจน และมีความหวังสูงร่วมกัน และความมีวินัย วัฒนธรรมของโรงเรียนหรือให้เจาะจงมากขึ้น ก็คือ บรรยากาศของ โรงเรียน ดูเหมือนจะเป็นองค์ประกอบชี้ชัดว่าการเรียนรู้นั้นสำเร็จหรือล้มเหลว

ในการศึกษาของ Perkey and Smith (1983, pp. 427-452) รวมถึงการศึกษาวิจัยอื่น ๆ (Brookover, 1978, pp. 301-318; Edmonds, 1979, pp. 15-24; Weber, 1996, p. 82) แสดงให้เห็น หลักฐานที่มีนัยสำคัญว่า ผู้นำทางวิชาการมีผลต่อวิธีการหลักของโรงเรียน อิทธิพลที่ผู้นำทางวิชาการมีต่อการเรียนการสอนนั้นกว้างมาก

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จแก่นักเรียนทุกคน โดยการสนับสนุน รักษา และคงสภาพวัฒนธรรมโรงเรียน และ โครงการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการเรียนของนักเรียนและต่อความก้าวหน้าของครู ซึ่ง Hoy and Hoy (2003, pp. 135-142) กล่าวว่า เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพของผู้นำโรงเรียน (School leaders) ที่สามารถตอบสนองกลุ่มและความกดดันหลากหลายในยามที่ต้องทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความชาญฉลาดทางการเมือง มีขอบเขตของศีลธรรม เป็นผู้ที่เข้าใจ

วาระสำคัญของรัฐบาลและของชุมชน รวมถึงความคาดหวังทางอาชีพและความรับผิดชอบของงาน โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมโลกที่กว้างใหญ่ถึงกัน ทางโครงสร้างการบริหารจัดการ และโครงสร้างของอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งช่วยปรับแต่ง การตัดสินใจทางการศึกษาเกือบทั้งหมด

McEwan (1998, p. 59-60) มีแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำงานต่าง ๆ ให้เกิดผลดีต่อชีวิตของนักเรียนและครู องค์ประกอบ ในการปฏิบัติสู่ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพมี 7 ประการ ดังนี้ 1) สร้างเกณฑ์มาตรฐาน ทางวิชาการ ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการนั้น 2) ผู้บริหาร โรงเรียนต้องเป็นบุคคล ที่เป็นแหล่งข้อมูลทาง วิชาการให้แก่ครูได้ 3) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มุ่งการเรียนรู้ 4) สื่อสารสร้าง ความเข้าใจกับนักเรียนและครูเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 5) พัฒนาครูแกนนำ 6) พัฒนาและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองนักเรียน

Blase and Blase (2001, pp. 47-55) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และได้ข้อสรุปส่วนหนึ่งว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเน้นการปฏิบัติที่เห็น ได้ ชัดเจนแสดงบทบาทผสมผสาน โดยใช้ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) และการตัดสินใจร่วมกัน (Shared decision making) ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของครูในห้องเรียน ทำให้เกิดผลอย่างมากต่อครูในทางความรู้ ความรู้สึกและพฤติกรรม เมื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากงานวิจัยมีข้อเสนอสำหรับการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนว่า ผู้บริหาร โรงเรียนควรพิจารณาใช้รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการที่เน้นเรื่องต่อไปนี้

1. เน้นการเรียนการสอนเป็นอันดับสำคัญที่สุด
2. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และการวิพากษ์
3. มีการตัดสินใจร่วมกันเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน
4. สร้างข้อตกลงของกลุ่มและขององค์การ

Smith and Tomlinson (1984, p. 179) ศึกษาปัจจัยที่สำคัญของโรงเรียน ที่ประสบผลสำเร็จว่า ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ และการบริหาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ของครู มีบรรยากาศของการยอมรับซึ่งกันและกัน (ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ครูกับนักเรียน และครูกับผู้ปกครอง) เป็นต้น และมีการสอนและข้อมูลย้อนกลับในทางบวกกับนักเรียน จากแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ผลนั้นเกิดจากกระบวนการบริหารของการมีส่วนร่วม ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยหลักทางวิชาการ

เข้าไปประกอบในการจัดการ และ Bossert (1988, p. 772) ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีลักษณะ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเน้นเป้าหมายและการผลิต 2) อำนาจ และการตัดสินใจที่มั่นคง 3) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล 4) ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง

Hoy and Hoy (2003, pp. 135-142) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนว่า บทบาท ที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร โรงเรียน คือ เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leader) แต่ไม่ได้ หมายความว่าผู้บริหาร โรงเรียนคนเดียวเท่านั้นที่รับผิดชอบต่อภาวะผู้นำในการสอน ภาวะผู้นำ ทางวิชาการควรเกิดขึ้นเองทั้งในตัวผู้บริหาร โรงเรียนและจากครู ทั้งนี้ครูเป็นผู้ทำการสอน ในชั้นเรียน เป็นผู้รู้ดีเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อย่างดีเยี่ยม ในตัว ผู้บริหาร โรงเรียนเพียงแต่มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบรรยากาศของโรงเรียนที่ยังผลให้เกิด การปฏิบัติการสอนที่ดีที่สุด คงไม่มีวิธีการใดวิธีเดียวที่จะทำให้เกิดความร่วมมือที่จะยังผลเช่นนั้น ได้ผู้ที่เป็ผู้นำทางวิชาการจำเป็นต้องใช้เวลาในห้องเรียนเหมือนเป็นเพื่อนร่วมงานและพูดคุยกับครู เกี่ยวกับการเรียนการสอนการปรับปรุงการสอนและการเรียนเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ไม่ใช่ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าสังเกตการณ์พอเป็นพิธีปีละครั้งสองครั้ง ควรจะมีการพูดคุยเกี่ยวกับ อาชีพของตนและพัฒนาอาชีพอันเกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงการสอน จะปรับปรุงการเรียน ของนักเรียนอย่างไร สิ่งบ่งบอกถึงการพัฒนาที่ได้ผลดีและใช้แทนการนิเทศตามแบบเก่า ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ความชำนาญการและทีมงาน

MacNeill (2003, p. 77) ได้ระบุว่า ผู้นำทางวิชาการมีพฤติกรรมหลายประการ ดังนี้

1. คำนึงถึงความคาดหวังของสังคมที่มีต่อ โรงเรียน โดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการมีส่วนร่วม
3. ทำให้ครูและนักเรียนมีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อพันธกิจ
4. นำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน
5. พัฒนาการสอนของครู
6. เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาและมีส่วนร่วมในการบริหาร
7. ใช้ภาวะผู้นำหลายด้านกับครู
8. ให้ความสำคัญแก่การสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป
9. สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน โรงเรียน
10. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
11. ทบทวนและปรับปรุงวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะ เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่ดีแก่ครู มีทักษะ

ในการบริหารจัดการ เน้นเป้าหมายและการผลิต มีการตัดสินใจที่มั่นคง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่เข้มแข็ง และสามารถแก้ปัญหาและบริหารความขัดแย้งได้ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่มีศักยภาพที่สุดในการกำหนดบรรยากาศของโรงเรียน โรงเรียนที่ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จแก่นักเรียนทุกคน โดยให้การสนับสนุน รักษา และคงสภาพวัฒนธรรมโรงเรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียน การสอนที่จะส่งผลต่อการเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและต่อความก้าวหน้าของครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

Ubben and Hughes (1987, pp. 97-99 อ้างถึงใน สุชาธิษณ์ เหลียงแจลัม, 2554, หน้า 21)

ได้กำหนดองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Davis and Thomas (1989, p. 40) กล่าวว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 8 ด้าน ได้แก่

1. การเพิ่มความตระหนักในการประชุมโรงเรียนและมีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. มีความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงโรงเรียน
3. การให้แรงจูงใจและรางวัลกับบุคคลหรือกลุ่มที่ทำงานด้านวิชาการ
4. การตรวจสอบความก้าวหน้าด้านวิชาการ
5. การใช้ทรัพยากรและบุคคลอย่างสร้างสรรค์
6. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่เป็นระเบียบและปลอดภัย
7. การตรวจสอบการปฏิบัติการสอนของครู
8. การสังเกตการสอนของครูและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Hoy and Miskel (2001, pp. 287-288) กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษาประกอบด้วย

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียน 3) การพัฒนาและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ
- 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร และยัง กล่าวว่า หน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจมาก คือ การบริหารการเรียนการสอน แต่บทบาทของผู้บริหารของการเป็นครู อาจแตกต่างกับการเป็นครูที่ดี นั่นก็คือ จะต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำทางการสอนหรือผู้นำ

ทางวิชาการ (Instructional leadership) จึงจะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประสิทธิภาพในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Krug (1992, p. 121) กล่าวถึงพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าเป็นครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจ (Defining mission) 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) 3) การนิเทศการสอน (Supervising teaching) 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress) 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate)

Chell (2001, p. 6) ได้ศึกษาพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ มี 4 ประการ คือ

1. มีวิสัยทัศน์ ทำงานไปสู่เป้าหมาย เน้นความก้าวหน้าที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประสานงานหลักสูตรการเรียนการสอน และการประเมินผล เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติงานเป็นทีม ให้มีความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่
2. สร้างภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้
3. มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในโรงเรียน มีความรู้ดีเกี่ยวกับวิธีการที่ครูและนักเรียนปฏิบัติ
4. ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการสอนของครูแต่ละคน เข้าแทรกแซงก้าวกล้าเท่าที่จำเป็น

Lashway (2002, p. 2) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำวิชาการออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน (Defining school mission) 2) ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Promoting positive learning climate) 3) การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู (Observing and giving feedback to teachers) 4) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction) และ 5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน (Assessing the instructional program)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ประกอบด้วย องค์ประกอบหลาย ๆ ด้านที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันอันจะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอนการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำ

วิชาการตามกรอบแนวคิดของ Krug (1992, p. 121) กล่าวถึงพฤติกรรม หรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining mission)

พิศุทธิ์ ครองยุติ (2554, หน้า 22) ให้ความหมายว่า พันธกิจ หมายถึง การกำหนดขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่องค์กรต้องทำในลักษณะอาณัติ (Mandate) หรือตามกฎหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นภารกิจตามยุทธศาสตร์ (ตามแผนชาติ ตามนโยบายของรัฐบาล ตามนโยบายของรัฐมนตรี ฯลฯ) เกี่ยวกับพันธกิจมีประเด็นที่ควรศึกษาในรายละเอียด ดังนี้

1.1 ข้อความพันธกิจ (Mission statement) ข้อความพันธกิจจะเป็นการแสดงแนวคิดและวิธีการดำเนินงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดเป็นการระบุภารกิจที่องค์กรนั้นพยายามจะบรรลุ และจะระบุขอบเขตการปฏิบัติการขององค์กรเกี่ยวกับผลผลิตและการให้บริการ ข้อความพันธกิจที่ชัดเจนจะอธิบายถึงค่านิยมและลำดับความสำคัญต่าง ๆ ขององค์กร และบอกถึงทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยจะกำหนดขอบเขตเพื่อเสนอแนะการกำหนดกลยุทธ์

1.2 ความสำคัญในการกำหนดพันธกิจให้ชัดเจน

1.2.1 เพื่อเป็นหลักสำคัญในการกำหนดเป้าประสงค์ และทิศทางขององค์กร
 1.2.2 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานในการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร
 1.2.3 เพื่อความสะดวกในการแปลความหมาย เป้าประสงค์ในโครงสร้างการทำงาน การออกแบบงาน และกำหนดความรับผิดชอบภายในองค์กร ด้วยวิธีการซึ่งคำนึงถึงต้นทุน เวลา และตัวชี้วัดการทำงานที่สามารถประเมินผลและควบคุมผลงานได้

1.3 แนวทางการกำหนดพันธกิจจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้

1.3.1 อะไร คือ เหตุผลในการก่อตั้งหรือคงอยู่ขององค์กร และอะไร คือ จุดหมายพื้นฐานขององค์กร

1.3.2 ลักษณะเด่นหรือเอกลักษณ์ขององค์กร คือ อะไร

1.3.3 ความแตกต่างด้านพันธกิจขององค์กรกับองค์กรอื่นในช่วง 3-5 ปี ข้างหน้า

1.3.4 กลุ่มประชากรผู้รับบริการหลัก คือ กลุ่มใด

1.3.5 ผลผลิตและบริการที่สำคัญในปัจจุบันและอนาคต คือ อะไร

1.3.6 ลักษณะประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ ที่สำคัญ คือ อะไร

1.3.7 ความเชื่อ ค่านิยม และปรัชญาขององค์กร คือ อะไร

พันธกิจที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ 1) ต้องสอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่ 2) ไม่ขัดแย้งต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบตามกฎหมาย 3) ต้องระบุบทบาทหน้าที่ที่จำเป็นต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ได้ครอบคลุมทุกด้านและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 4) ต้องสะท้อนถึงคุณค่าหลักหรือขอบเขตกิจกรรมที่มุ่งเน้นเป็นพิเศษ และ 5) ต้องสนับสนุนและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224 อ้างถึงใน สุชาธิษณ์ เหลียงแล่ม, 2554, หน้า 22-23) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining the school mission) เป็นการกำหนดกรอบ ขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) และ 2) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals)

Weber (1996, p. 83) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนเป็นกระบวนการความร่วมมือที่แข็งแกร่ง และเป็นกระบวนการสะท้อน ความคิดเห็นเพื่อสร้างพันธกิจที่ชัดเจน และชัดเจน พันธกิจของโรงเรียนจะเป็นสิ่งผูกมัดครู นักเรียนและผู้ปกครองให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำทางวิชาการให้โอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้อภิปรายนิยามและความคาดหวังของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างพันธกิจร่วมเพื่อโรงเรียน

สรุปว่า การกำหนดพันธกิจ หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในการนำข้อมูลสารสนเทศ ปัญหาและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตของงาน ภาระงาน หรือบทบาทหน้าที่ที่โรงเรียนต้องทำภายในแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับงานวิชาการอย่างชัดเจน โดยครู ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วม มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจในภารกิจ บทบาทหน้าที่และกำหนดความรับผิดชอบในงานวิชาการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing curriculum and instruction)

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2543, หน้า 77 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ สอนสุภาพ, 2554, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตร เป็นการนำกระบวนการบริหารมาใช้ ในขั้นตอนการวางแผนหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการประเมินผลหลักสูตร ซึ่งการบริหารหลักสูตรใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารหลักสูตรควรคำนึงถึง คือ การเตรียมครูผู้สอน เพราะว่าครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยให้การใช้หลักสูตรนั้นบรรลุเจตนารมณ์ของหลักสูตร โดยครูจะเป็นผู้นำหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอนภายในห้องเรียน

Hallinger and Murphy (1985, p. 222) กล่าวว่า หลักสูตรจะเป็นไปตามเจตนาที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการใช้ หลักสูตรเป็นกระบวนการที่จะทำให้หลักสูตรกลายเป็นการปฏิบัติ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ได้อย่างถูกต้อง เพราะหัวใจของการนำหลักสูตรไปใช้ คือ กระบวนการเรียนการสอนและบุคคล ที่สำคัญที่สุดก็คือ ครู การนำหลักสูตรไปใช้จึงถือว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะกล่าวได้ว่าหลักสูตรนั้นถึงแม้จะสร้างขึ้นมาได้ดีสักเพียงใดถ้ากระบวนการของการนำหลักสูตรไปใช้ไม่เป็นไปอย่างมีระบบ ไม่ได้รับความช่วยเหลือ แนะนำให้การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว การจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่ได้ตั้งใจไว้ก็จะไม่บรรลุผลสำเร็จ

Krug (1992, p. 123) กล่าวว่า การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอน ในรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศ และทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Weber (1996, p. 83) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการสอนต้องสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน ความรู้ความสามารถของผู้นำทางวิชาการและการนิเทศการปฏิบัติในห้องเรียน ทำให้ครูได้รับการจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้โอกาสนักเรียนประสบผลสำเร็จได้ ผู้นำช่วยครูใช้งานวิจัยเพื่อการปฏิบัติที่ดีที่สุดและ ใช้งานวิจัยเพื่อกลยุทธ์ทางวิชาการให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายเพื่อผลการเรียนของนักเรียน

สรุปว่า การบริหารหลักสูตรและการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องหลักสูตร มีความสามารถในการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนแก่ครูอย่างจริงจัง นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนิเทศการสอน (Supervising teaching)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 53) ได้กำหนดขอบข่ายของการนิเทศโรงเรียนไว้ 5 งาน คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง (Direct assistance) การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ (Staff development) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม (Group development) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ในห้องเรียน (Action research) และกล่าวถึงลักษณะของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า มี 2 ลักษณะ คือ การนิเทศทั่วไป เป็นการนิเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคน การแก้ปัญหาโดยนาระบบวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน นำปัญหามาจัดทำโครงการอีกวิธีหนึ่ง คือ การนิเทศการสอน

สุชาธิษณ์ เหลียงแล่ม (2554, หน้า 25) สรุป การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ไว้ว่า หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ การเขียนเขียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุน ด้านการสอน การให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

Wiles (1983, pp. 24-26 อ้างถึงใน สุชาธิษณ์ เหลียงแล่ม, 2554, หน้า 24) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นิเทศไว้ ดังนี้ 1) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียน มีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดี 2) บทบาทในฐานะผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดแก่ตัวผู้อื่นช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ 3) บทบาทในการจัดการและดำเนินงานในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ พัฒนาการจัดการของหน่วยงานในโรงเรียน ช่วยให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการตัดสินใจเรื่องใดก็ตามต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ เมื่อกลุ่มตัดสินใจเรื่องใดไปแล้วจะต้องไม่คัดค้าน พยายามทำให้ทุกคนในกลุ่มมีเป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดวินัยในกลุ่มและส่งเสริมให้ทุกคนมีวินัยในตนเอง 4) บทบาทในการคัดเลือกและการใช้ประโยชน์บุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ พิจารณาเลือกบุคลากรใหม่ ให้ตรงกับความต้องการ โดยให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการพิจารณาเลือกด้วย ช่วยให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่รู้สึกว่าเขาเป็นที่ต้องการของโรงเรียน มีความอบอุ่นใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) บทบาทในการสร้างขวัญของครู ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ ช่วยให้ครูพอใจงานที่ทำ มีความสะดวกสบาย ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางโครงการและนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน ช่วยให้ครูเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น จัดให้มีบริการต่าง ๆ เช่น คู่มือครู การศึกษาต่อการอบรม ฯลฯ ตามที่ครูต้องการ 6) บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ ดังนี้ คือ จัดให้มีการอบรมในหน่วยงาน โดยจัดให้ตรงตามความต้องการของครู การประชุมครูที่จัดให้มีขึ้นเพื่อช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าใช้วิธีการสังเกตการสอนแต่ต้องมีความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ใช้วิธีวัดผลเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน

ปัญหา (Clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่าเวลานี้

ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การนิเทศการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในการช่วยเหลือ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนการเรียนรู้ มีการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และมีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

Davis and Thomas (1989, p. 74) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนมีแนวทาง ดังนี้ คือ 1) ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย 2) กำกับดูแลการเรียนของนักเรียนผ่านการสังเกต อย่างไม่เป็นทางการและการสัมผัสโดยตรง 3) การพัฒนาและใช้วิธีการง่าย ๆ จากการทำงานประจำในการรวบรวม การสรุปและรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ 4) การสำรวจนักเรียนที่เรียนอ่อนทั้งรายบุคคลและเป็นกลุ่ม โดยดูจากข้อมูลและคะแนนในห้องเรียนรวมทั้งระดับผลการเรียน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียน โดยใช้เวลา นอกเหนือไปจากเวลาเรียนในห้องเรียน 5) ใช้ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการของคณะครู ในการประเมินวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพของครู 6) ให้ผู้ปกครองช่วยตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

Krug (1992, p. 123) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหาร โรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพการเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล จะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และต้องทำการประเมินเป็นประจำ ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบ การตีความ และการสนองตอบ และคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

สุชาธิษณ์ เหลียงแล่ม (2554, หน้า 27) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตร และการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

พงษ์ศักดิ์ สอนสุภาพ (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และนำผลคะแนนทดสอบไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินด้านการสอน การประเมินหลักสูตรและการวางแผนพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน ติดตามและตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ และนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียน มีการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นและนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting instructional climate)

นิจวดี แจ่มจันทร์ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขความหมายของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข คือ การจัดสภาพการเรียนการสอนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระ ได้เรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีความสุข ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังนี้ 1) ทำให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข สดชื่น เบิกบาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพที่ดี ในอนาคต 2) ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ ใฝ่เรียนรู้ ไม่ท้อแท้ หรือท้อถอย เป็นการส่งเสริมนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรักการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตลอดชีวิต 3) ทำให้ผู้เรียนมีจิตใจที่ดีงาม เพราะเด็กที่เจริญเติบโตขึ้นในบรรยากาศแห่งความรักก็จะรู้จักรักผู้อื่น เพื่อแผ่ความรู้สึกลึกและความสัมพันธ์ที่ดีกว้างออกไป และพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป 4) ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำสิ่งที่ดีงามตลอดไป 5) ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน เป็นการฝึกการยอมรับ การเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น ไม่มุ่งมั่นเอาชนะ มีเหตุผล ฝึกความอดทน อดกลั้น รู้จักผ่อนปรน รู้จักให้อภัย

Krug (1992, p. 124) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีกว่า สุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

Weber (1996, p. 83) กล่าวว่า ผู้นำสามารถส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้เป็นบวกได้โดยการสื่อสารเป้าหมายทางวิชาการให้เป็นที่เข้าใจ การตั้งความคาดหวังไว้สูง เพื่อผลการปฏิบัติงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นระเบียบที่มีความคาดหวังทางวินัยชัดเจน และทำงานเพื่อให้ครูเพิ่มความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อ โรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ในการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้เรียนและครูมีพลังพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ครูยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกประเทศ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์การและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้

ปัญญา บัวใหญ่รักษ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนนั้น ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่นทุกด้านในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุขสันติ โปสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน และพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับสูงมาก ($r = .84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมใจ ปิตุโส (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประสิทธิภาพการสอนของครูและระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครูและการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 72.80 ($R^2 = .728$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้ คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน = .555 + .405 (ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน) + .289 (ประสิทธิภาพการสอนของครู) + .167 (การทำงานเป็นทีม)

สรุปว่า ผู้บริหารควรจะมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง เพราะงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญและเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในอนาคตต่อไป

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การสอน ดังนี้

ความหมายประสิทธิภาพการสอน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอน พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน ดังนี้

ภัทรา จินดาศรี (2530, หน้า 7 อ้างถึงใน ภิญ โญ่ แก่งศิริ, 2537, หน้า 12) ได้ให้ความหมาย ของ ประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้แผนการสอนหรือวิธีสอนตลอดจน ลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของครูอันจะมีผลทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประ โยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2531, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ การสอนว่า หมายถึง กระบวนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอนซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียน เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่วางไว้

ลัดดา จันท์แสง (2536, หน้า 47 อ้างถึงใน ศิริบุญญา ศรีประมวล, 2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครู ในการวางแผน การสอนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่ทำให้การสอนนั้นสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการสอน ที่ตั้งไว้

มัทนา ปิ่นม่วง (2536, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ ในด้านร่างกาย สมอง อารมณ์และสังคม ตลอดจนสามารถทำให้ผู้เรียน ได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่หลักสูตรกำหนดไว้

นราศรี อภิบาลศรี (2547, หน้า 3) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาในการสอนของครูได้เป็นอย่างดี คิดนวัตกรรมใหม่ ๆ เตรียมการสอนทุกครั้ง อุทิศตนให้กับการสอน และการไม่ลำเอียง ในการถ่ายทอดความรู้

ภิญ โญ่ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552, หน้า 13) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอน เป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายในวงกว้าง และความหมายในทางแคบ ประสิทธิภาพการสอน ในวงกว้าง หมายถึง ความสามารถของครู ผู้บริหาร โรงเรียน และตัวนักเรียนที่จะร่วมกันจัดกิจกรรม หรือดำเนินการทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุจุดประสงค์ตามหลักสูตร

ที่กำหนดไว้โดยมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด ส่วนความหมายในทางแคบประสิทธิภาพการสอน หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์ของการสอนที่กำหนดไว้

Good (1973, p. 589) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการสอนว่า หมายถึง เป็นการชี้แจงแผนการสอนหรือวิธีการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ คือ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมองอารมณ์ และสังคม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และนำทักษะนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ขันทอง พะชะ (2551, หน้า 10) ได้สรุปเกี่ยวกับครูที่ดีมีการสอนที่มีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้

1. การสอนแจ่มแจ้ง ครูควรมีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน โดยให้คำแนะนำที่ชัดเจน มีการบอกตัวอย่างและใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อทำโน้ตสนที่เป็นามธรรมให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้นักเรียนเข้าใจง่ายขึ้น
2. มีความกระตือรือร้น ครูควรสร้างบรรยากาศ ของการเรียนให้สนุกและมีแรงจูงใจในตนเอง รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในตัวผู้อื่นด้วย ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อนักเรียนและชัดเจน
3. การเน้นในเรื่องงาน ครูควรสร้างบรรยากาศในการเรียนอย่างเป็นทางการเป็นงาน โดยการจัดเวลาสำหรับการฝึกทักษะใหม่ ๆ ให้เพียงพอมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของงานให้ชัดเจน
4. กลยุทธ์ในการสอน ครูควรใช้เทคนิคการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกความคิด การทำงานที่ต้องให้นักเรียนใช้สติปัญญาในระดับสูงขึ้น การให้แบบฝึกหัดทบทวน
5. การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูควรแสดงให้เห็นให้นักเรียนมีความคิดว่าตัวนักเรียนมีคุณค่า แสดงความเป็นกันเองและยอมรับความคิดเห็นของนักเรียน รวมทั้งเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น
6. ใช้คำถามที่น่าสนใจ มีการเตรียมคำถามในแต่ละบทเรียน โดยตั้งคำถามในระดับสูงขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนคิดและพยายามตั้งคำถามที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

สิริยา เพ็ชรแก้ว (2540, หน้า 5 อ้างถึงใน มนุญ พันธุ์หล่อ, 2553, หน้า 31) กล่าวว่า การศึกษามีคุณภาพดีและบังเกิดผลตามแนวทางที่วางไว้ต้องอาศัยครูเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม

การที่ครูจะมีทักษะการจัดการในด้านต่าง ๆ ได้นั้นครูจะต้องอาศัยความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติในการพัฒนาคุณภาพของครูประเด็นที่ควรศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพด้านความรู้ คือ ให้มีความรอบรู้ทั้งในด้านหลักสูตรเนื้อหาวิชา ที่สอน การผลิตสื่อ และการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการศึกษา และการวัดผลประเมินผล
2. การพัฒนาด้านเทคนิควิธี คือ ให้มีทักษะ และความสามารถด้านการจัดการเรียน การสอนในรูปแบบต่าง ๆ
3. การพัฒนาคุณภาพด้านคุณลักษณะกับเจตคติ คือ การพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ของครูที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

มนูญ พันธุ์หล่อ (2553, หน้า 34) ได้สรุปจากการศึกษาแนวคิดว่า ครูที่มีประสิทธิภาพ ในการสอนนั้น จะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับนักเรียน ดูแล ใต้อาามทุกข์สุข และให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนที่มีปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นกันเองกับนักเรียนมีความรู้สึกที่ดี และมีความรักความเมตตาครูณาต่อนักเรียนทุกคนเท่าเทียม กันและยินดีรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน

อุดม พุทธา (2554, หน้า 16-19) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการสอนของครู ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 6 ตัวประกอบ คือ

1. ลักษณะของครู ได้แก่ ท่าทาง ความจริงใจ ความสนใจต่อผู้เรียน ความเป็นกันเอง ความเป็นผู้นำ และความเป็นผู้มีความรู้ในวิชานั้น ๆ อย่างแท้จริง และทันสมัยอยู่เสมอ
2. วิธีสอนของครู ได้แก่ การจัดเตรียมกระบวนการเรียนการสอน การจัดห้องเรียน การเตรียมความรู้ การใช้ตำราประกอบการเรียน ทักษะการสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับเนื้อหา และเวลา การถ่ายทอดความรู้ได้ชัดเจน เข้าใจง่ายทำให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการด้านความคิด
3. สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน การฟัง ความคิดเห็นของนักเรียน ความเป็นกันเอง การช่วยนักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน
4. อุปกรณ์การสอนและการเรียน รวมถึงห้องปฏิบัติการ การใช้เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งการจัดห้องสมุดที่สมบูรณ์ และตำราที่เป็นภาษาของตนเองด้วย
5. การวัดผล มีการป้อนกลับ และการประเมิน การใช้การวัดผลเป็นส่วนหนึ่ง ของการเรียนการสอน ความสามารถในการสร้างข้อสอบที่ดี การให้คะแนนอย่างยุติธรรม
6. เจตคติของครูต่อการสอนและต่อนักเรียน มีการยกย่องนักเรียนอย่างจริงจัง และมีความตั้งใจสอน

Grush and Costin (1975, pp. 79-85 อ้างถึงใน มนตรี ภูวิโคตร, 2550, หน้า 23-24) ให้ความเห็นว่า ครูที่มีประสิทธิภาพควรเป็นครูที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้นำที่ขยันขันแข็ง

กล่าวคือ มีความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการเรียนการสอน เป็นคนซื่อสัตย์สุจริต รักษาสัญญาที่ให้แก่นักเรียนสม่ำเสมอ ควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียนโดยการให้คำแนะนำในการศึกษาตลอดจนชี้วัดจุดประสงค์และเปิดโอกาสให้อภิปรายกันในชั้นเรียนได้

Kyriacou (1997, p. 10 อ้างถึงใน นาวา สุขธมย์, 2550, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นการมุ่งเน้นที่กิจกรรมในชั้นเรียน โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนและการสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นพิจารณาจากตัวแปรสำคัญ 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรด้านบริบท หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของบริบทในกิจกรรมการเรียนรู้ บทเรียน ผลของความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นตัวแปรนี้จะครอบคลุมถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คุณลักษณะของครู เช่น อายุ ประสบการณ์ คุณลักษณะของนักเรียน เช่น อายุ ความสามารถ คุณลักษณะของชั้นเรียน เช่น ขนาด สภาพสังคม คุณลักษณะของวิชา เช่น เนื้อหา ระดับความยากง่าย คุณลักษณะของโรงเรียน เช่น ความน่าเชื่อถือ สิ่งอำนวยความสะดวก คุณลักษณะของชุมชน เช่น ความมั่งคั่ง ความหนาแน่น และคุณลักษณะของโอกาส เช่น เวลา ความรู้ที่มีมาก่อน

2. ตัวแปรด้านกระบวนการ หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมการสอนของครู และพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะของงานและกิจกรรมในชั้นเรียน ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จของกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวแปรนี้จะรวมถึงความกระตือรือร้นของครู ความชัดเจนในการสอน การใช้คำถาม การใช้คำชมและการวิจารณ์ การสื่อสารแบบไม่มีถ้อยคำ กลยุทธ์การจัดการ วิธีการอบรม บรรยากาศของชั้นเรียน ความเหมาะสมของภาระงาน ชนิดของการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียน การรวมเนื้อหา นักเรียนมีส่วนร่วมในบทเรียน นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครู กลยุทธ์การเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งเหล่านี้อาจไม่จำเป็นต้องมีครบทุกรายละเอียด

3. ตัวแปรด้านการผลิต หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นในภายหลังเกี่ยวกับการศึกษา ได้แก่ ความรู้ ทักษะต่าง ๆ ความสนใจในวิชา การตั้งใจทางด้านสติปัญญา ความมั่นใจในการเรียน และนับถือตนเอง การพัฒนาความเป็นอิสระของนักเรียนและการพัฒนาทางสังคม ผลที่ปรากฏในภายหลังนี้สามารถทดสอบได้ด้วยการทดสอบทั่วไปจากสถานภาพภายนอกและทดสอบเจตคติ ซึ่งการทดสอบนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบของการประเมิน เช่น ความเชื่อครู

Hoy and Hoy (2003, pp. 135-142) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย ความแตกต่างของผู้เรียน ทักษะ ความรู้ ความฉลาดทางอารมณ์วิธีการเรียนรู้ เพศ และอายุ หรือพฤติกรรม การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ครูจะต้องรู้วิธีกระตุ้นให้กำลังใจผู้เรียนอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้น่าเรียนและเหมาะสมต่อการเกิดการเรียนรู้อีกด้วย การวัดประเมินผลซึ่งวิธีการวัดประเมินผลมีหลายวิธีขึ้นอยู่กับจุดประสงค์

และเนื้อหาการจัดการเรียนการสอนและการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สอดคล้อง และเหมาะสม เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การสอนที่มีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วย ปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ทั้งความแตกต่างของผู้เรียน เพศ อายุ ทักษะ ความรู้ ความฉลาด อารมณ์ วิธีการเรียนรู้ หรือ พฤติกรรมและครูต้องรู้จักวิธีกระตุ้นสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนและมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน มีการวัดและ ประเมินผลอย่างหลากหลายโดยยึดจุดประสงค์และเนื้อหาการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

สมคิด สร้อยน้ำ (2542, หน้า 28) กล่าวว่า การสอนที่ประสบความสำเร็จนั้นครูต้องอาศัย หลักจิตวิทยาทั่วไป เช่น วุฒิภาวะ ความพร้อม การตอบสนอง การกระทำซ้ำ ความแตกต่างระหว่าง บุคคล การจูงใจ ฯลฯ และยังต้องนำหลักจิตวิทยาสังคม มาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การสร้าง ปฏิสัมพันธ์ในการเรียนการสอน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เป็นต้น

สุจินต์ วิสวธีรานนท์ (2545, หน้า 16 อ้างถึงใน ปณต เทพภิบาล, 2552, หน้า 46)

ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูอย่างแท้จริง ไว้ ดังนี้ 1) การรู้จัก ผู้เรียนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางสติปัญญา ความพร้อม และความสนใจ ช่วยให้การเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน 2) การวางแผนการสอน เป็นการเตรียมการสอนตามขั้นตอนของระบบการจัดการเรียนการสอน จะช่วยให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพ 3) เทคนิคในการดำเนินการสอน การดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพ จำเป็น ที่ต้องอาศัยเทคนิค ทักษะ และวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม โดยรู้จักใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ประกอบกับ การนำแผนการสอนมาใช้ที่เหมาะสม 4) การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการแก้ไขและ ปรับปรุงข้อบกพร่องของการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลโดยใช้ รูปแบบของการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถาม ซึ่งช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 5) คุณลักษณะของครูที่ดีเนื่องจากครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ดังนั้น บุคลิกภาพคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาขณะทำการสอน จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน

ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์ (2552, หน้า 20) กล่าวว่า การศึกษาประสิทธิภาพการสอน ให้บังเกิดผลดีและมีความชัดเจนจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างหรือองค์ประกอบที่ครอบคลุม ประเด็นต่าง ๆ ของลักษณะพฤติกรรมการสอน ทั้งนี้เพื่อความตรงของการประเมินและการอธิบาย สรุปตลอดจนการใช้ประโยชน์จากผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนที่ได้รับ ดังนั้น

การกำหนดโครงสร้างหรือเลือกใช้โครงสร้างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาประสิทธิภาพการสอน จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง อาจารย์ที่จะสอนดีหรือไม่นั้น ควรจะพิจารณาจากองค์ประกอบอย่างน้อย 9 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนและเตรียมการสอน 2) วิธีสอน 3) ความสนใจในการถ่ายทอด ความรู้ 4) ความรู้ทางวิชาการของอาจารย์ 5) บุคลิกภาพของอาจารย์ 6) พฤติกรรมของอาจารย์ทั้งใน และนอกห้องเรียน 7) การประเมินผลการสอน 8) เอกสาร ตำรา ที่ใช้อ้างอิงและประกอบการสอน และ 9) เจตคติของนักศึกษาต่อวิชาที่เรียนและต่ออาจารย์ผู้สอน

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 26 อ้างถึงใน อุดม พุทธา, 2554, หน้า 13) ระบุว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มี 3 ประการ คือ 1) เจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู 2) ความรู้ความเข้าใจ และ 3) ความสามารถหรือทักษะ ในการปฏิบัติงาน

อุดม พุทธา (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การสอนของครูที่มีประสิทธิภาพ มี 2 องค์ประกอบ ด้วย กัน คือ

1. ครูต้องมีสมรรถภาพในด้านวิชาชีพครูสูง การมีสมรรถภาพในด้านวิชาชีพครูนั้น หมายถึง ความสามารถที่ครูจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถ ของผู้เรียนแต่ละคน อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหาที่ตนสอนเป็นอย่างดี

2. ครูต้องมีบุคลิกภาพที่ดี บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะการแสดงออกของครูทั้งใน ด้านร่างกายและความคิดเห็น บุคลิกภาพของครูที่ดีนั้นย่อมจะต้องประกอบไปด้วย เจตคติที่ดี ต่อวิชาชีพ มีร่างกายแข็งแรง แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับสถานการณ์เป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจ ในแง่ดี และมีกิริยาท่าทางที่เหมาะสม

Gray (1978, p. 224) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการสอน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความสามารถด้านการสอนของครู ความสามารถในการเรียนรู้ของนักเรียน และความสามารถ ในการจัดการและการจัดระบบของผู้บริหาร

Berliner and Tikunoff (1976, p. 45 อ้างถึงใน อุดมสิน คำมุงคุณ, 2550, หน้า 59) ได้จำแนกลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. บรรยากาศในชั้นเรียน ความร่วมมือระหว่างนักเรียนและครู
2. การสอน ความตั้งใจ การจัดเวลาอย่างเหมาะสม การให้ความช่วยเหลือติดตาม ตักเตือนนักเรียน
3. การควบคุมชั้น เช่นการปฏิบัติตามข้อตกลง ที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ
4. ลักษณะของครู เช่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความรู้และความประพฤติ

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนดังกล่าวที่กล่าวมา จะเห็นว่า นักวิชาการแต่ละท่าน ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนไว้มีทั้งสอดคล้อง และแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดกลุ่มพฤติกรรมการสอน การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาประสิทธิภาพการสอนตามแนวคิดของ สุจินต์ วิสวธีรานนท์ (2545, หน้า 23-24 อ้างถึงใน ปณต เทพภิบาล, 2552, หน้า 46) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิด ประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งประกอบด้วย การรู้จักผู้เรียน การวางแผนการสอน เทคนิค ในการดำเนินการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน และคุณลักษณะของครูที่ดี ซึ่งจะนำเสนอ รายละเอียด ดังนี้

1. การรู้จักผู้เรียน

เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม ผู้สอนควรทำความเข้าใจผู้เรียนเกี่ยวกับ ความต้องการ ความสามารถทางสติปัญญา ความสนใจ ความพร้อมและความแตกต่างระหว่าง บุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้ที่ยอมรับว่า บุคคลหรือผู้เรียนมีความแตกต่างกัน และทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูหรือผู้จัดการเรียนรู้ควรมีความเชื่อพื้นฐานอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เชื่อว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน 2) เชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และ 3) เชื่อว่าการเรียนรู้ เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา

สคราย วิเศษสมบัติ (2552, หน้า 22) กล่าวว่า การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยการวิเคราะห์ผู้เรียน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดก่อนเริ่มทำการสอน ครูผู้สอนทุกคน ต้องมีความเข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ถูกหล่อหลอม จนเกิดพฤติกรรมหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไป การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม จะช่วยให้ครูมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนอย่างชัดเจนจะช่วยให้เข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนา หรือป้องกันแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง

วันดี มุสิกอะอุปลัมภ์ (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ด้วยความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ที่มีพื้นฐานความเป็นมาของชีวิตที่ไม่เหมือนกันทำให้พฤติกรรมมีหลากหลายรูปแบบ ทั้งด้านบวก และด้านลบ ดังนั้น การรู้ข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับตัวนักเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้ครูที่ปรึกษา มีความเข้าใจนักเรียนมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการคัดกรองนักเรียน เป็นประโยชน์ ในการส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

มิใช่การใช้ความรู้สึกหรือการคาดเดา โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหานักเรียน ซึ่งจะทำให้
ไม่เกิดข้อผิดพลาดต่อการช่วยเหลือนักเรียนหรือเกิดได้น้อยที่สุด

ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นการจัดการบรรยากาศ จัดกิจกรรมจัดสื่อ จัดสถานการณ์
ฯลฯ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องรู้จักผู้เรียนครอบคลุม
อย่างรอบด้าน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปเป็นพื้นฐานการออกแบบหรือวางแผน
การเรียนรู้ได้สอดคล้องกับผู้เรียน

สรุปได้ว่า การรู้จักผู้เรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการดำเนินการ
เพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลพื้นฐาน ความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนเริ่ม
ทำการสอน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และคัดกรองผู้เรียน เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนา ส่งเสริม
ผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างและ
สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

2. การวางแผนการสอน

ในการวางแผนการสอนที่ดีครูควรมีความเข้าใจในระบบการเรียนการสอนว่า
ประกอบด้วย การศึกษาเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การวินิจฉัยปัญหาหลังของผู้เรียน
การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล
ซึ่งการวางแผนการสอนเป็นการเตรียมการสอนตามขั้นตอนของระบบการสอนจะช่วยให้การเรียน
การสอนมีประสิทธิภาพ

เจิมศิริ ศิริวงศ์พากร (2553, หน้า 19) กล่าวว่า บทบาทของครูในการจัดการเรียนการสอน
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านบทบาทการเตรียมการ ประกอบด้วย 1) การเตรียมตนเอง ครูต้องเตรียม
ตนเองให้พร้อมสำหรับบทบาทของผู้เป็นแหล่งเรียนรู้ (Resource person) 2) การเตรียมแหล่งข้อมูล
ครูต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียนทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้
และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน 3) การเตรียมกิจกรรมการเรียน
บทบาทของครูก่อนการเรียนการสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดกิจกรรมตามจุดประสงค์
การเรียนรู้ที่กำหนด โดยครูจะทำหน้าที่คล้ายผู้จัดการ (Manager) 4) การเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์
ครูต้องพิจารณาและกำหนดว่าจะใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เอกสาร หนังสือ หรือข้อมูลแหล่งความรู้ต่าง ๆ
รวมถึงห้องเรียน หรือสถานที่ใดบ้างในการจัดกิจกรรม เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล ครูจึงมีบทบาท
เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) 5) การเตรียมการวัดและประเมินผล บทบาทใน
ด้านการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือ การเตรียมเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
โดยให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการ (Process)

และผลงาน (Product) ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านพุทธิพิสัย (Cognitive) จิตพิสัย (Affective) ทักษะ (Skill) โดยการเตรียมวิธีการวัดและเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง

Elbert (1964, pp. 125-126 อ้างถึงใน เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลศ, 2555) การวางแผน หมายถึง วิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมียู่ก่อนการกระทำ การวางแผนจะต้องหาคำตอบ 2 ประการให้ได้ คือ 1) ความมุ่งหมายขององค์การหรือแผนงานคืออะไร และ 2) อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จของความมุ่งหมายนั้น การวางแผนเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

Fremont and James (1970, pp. 435-436 อ้างถึงใน เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลศ, 2555) อธิบายว่า การวางแผน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการ และวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น

Hicks (1981, p. 248 อ้างถึงใน เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลศ, 2555) อธิบายว่า การวางแผนเป็นหน้าที่ทางการบริหารประการแรกที่จะกระทำ เพื่อกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะ การที่จะวางแผนได้สำเร็จผลนั้นจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ตัวเลข ข้อมูลจากอดีต การตัดสินใจในปัจจุบันและทำการประเมินผลในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การวางแผนการสอน คือ พฤติกรรมของครูในการศึกษาหลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ตามขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักสูตรไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. เทคนิคในการดำเนินการสอน

การดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเทคนิค ทักษะและวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม รู้จักใช้จิตวิทยาการเรียนการสอน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ประกอบกับการนำแผนการสอนมาใช้ที่เหมาะสม

สุดา เชียงคำ (2546, หน้า 17-19) ได้กล่าวถึงเทคนิคการสอนที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. เทคนิคการยกตัวอย่าง การยกตัวอย่างและการใช้โจทย์ปัญหานั้นไม่จำเป็นที่จะต้องใช้ตัวอย่างหรือโจทย์ปัญหาในหนังสือเรียนเสมอไป การที่ผู้สอนสามารถยกตัวอย่างได้อย่างสมเหตุสมผลทันทีทันใด ตัวอย่างนั้นน่าสนใจท้าทายความคิดช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจอยากที่จะเรียนและศรัทธาในตัวผู้สอน การยกตัวอย่างประกอบการสอนนั้น ครูโดยทั่วไป

มักจะยกตัวอย่างตามหนังสือเรียน ซึ่งครูทำเช่นนั้นตลอดเวลา ผู้เรียนจะเกิดการเบื่อหน่ายได้ ฉะนั้น เทคนิคการยกตัวอย่างมี ดังนี้ คือ

1.1 ควรยกตัวอย่างที่แตกต่างจากหนังสือเรียน การสร้างตัวอย่างให้แตกต่างจากบทเรียนจะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจบทเรียนยิ่งขึ้น แต่ผู้สอนจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์ของตัวอย่างในหนังสือเรียนเสียก่อน

1.2 การยกตัวอย่างจากสิ่งแวดล้อมในชีวิตประจำวัน โดยพยายามเริ่มต้นจากตัวอย่างที่ใกล้ตัวนักเรียน เพื่อที่จะเข้าใจหลักการและกระบวนการทางคณิตศาสตร์ในเบื้องต้นก่อน จากนั้น จึงให้ยกตัวอย่างที่ใกล้ตัวนักเรียนมากขึ้น หรือยกตัวอย่างให้ซับซ้อนยิ่งขึ้น

1.3 การยกตัวอย่างในคณิตศาสตร์ คือ การเสนอโจทย์ปัญหานั้นเอง การให้โจทย์กับนักเรียน ครูควรคำนึงถึงความสอดคล้องในเนื้อหาที่จะสอนด้วยถ้าเป็นโจทย์ที่ยุ่ยากซับซ้อนครูควรเตรียมสื่อการสอนประกอบการอธิบาย เพื่อช่วยให้นักเรียนเข้าใจ และค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมั่นใจการยกตัวอย่างทางเทคนิคที่ต้องอาศัยการฝึกฝนการเตรียมการล่วงหน้า และประสบการณ์เดิมเพราะการยกตัวอย่างนั้นมักจะเกิดขึ้นขณะกำลังดำเนินการสอนอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาหาวิธีการ ยกตัวอย่างที่เหมาะสม อันจะเป็นการสร้าง ความเข้าใจและเชื่อมโยงมโนคติ คณิตศาสตร์กับชีวิตประจำวัน ซึ่งทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ในแง่ของการนำไปใช้ได้มากขึ้น

2. เทคนิคการใช้คำถาม การตั้งคำถาม เป็นเรื่องจำเป็นในการสอน มีการสอดแทรก อยู่กับการสอนทุกวิธี ยิ่งการเรียนการสอนคณิตศาสตร์แนวใหม่ เน้นการสอนแบบค้นพบ ด้วยตนเองยิ่งทำให้บทบาทในการใช้คำถามเด่นชัดขึ้น คำถามที่ดีต้องเป็นประโยชน์ ในการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด สังเกต นำไปสู่แนวทางการสรุปมโนคติคณิตศาสตร์การใช้คำถามประกอบการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องให้ความสนใจศึกษาวิธีการถามโดยใช้คำถามที่ชัดเจนเพื่อชักนำให้นักเรียนคิด สำหรับเนื้อหาที่ยากต้องใช้กระบวนการคิดที่ซับซ้อนครูควรใช้เทคนิค การใช้คำถามควบคู่ไปกับการเล่าเรื่องโดยอาจใช้ภาพเกม หรือการเล่านิทานประกอบการตอบคำถามไปด้วย ซึ่งนอกจากจะให้บทเรียนนั้นสนุกสนานน่าสนใจยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ทำให้ครูทราบแนวความคิดของนักเรียนในเรื่องว่ามีความเข้าใจเพียงใด การตั้งคำถามที่ดีจะสื่อช่วยให้ผู้ตอบพัฒนาความคิดจนสามารถหาคำตอบและสรุปได้

3. เทคนิคการนำเข้าสู่บทเรียน มีหลายวิธี ดังนี้

3.1 วิธีสนทนาซักถาม เป็นการซักถามเพื่อทบทวนความรู้เดิม และตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้อยู่ในระดับใด

3.2 การร้องเพลง การใช้เพลงประกอบการสอน สามารถนำเข้าสู่บทเรียน หรือสรุปบทเรียนได้ ซึ่งก่อนร้องเพลงครูควรสอนให้เข้าใจเนื้อหาสาระก่อน ควรเลือกเพลงให้เหมาะสมกับเนื้อหา และวัยของผู้เรียน

3.3 การทนายปัญหา ครูจะต้องคำนึงถึงเนื้อหา การใช้ภาษาที่สั้นกะทัดรัดชัดเจน และศัพท์ทางคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้วย

4. การใช้สื่อการสอน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อการสอนให้นักเรียนเกิดการคิดรวบยอดที่เป็นนามธรรม ช่วยให้นักเรียนเข้าใจ จำได้นานและทวนเวลาในการสอน และยังกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ เกิดความพร้อมในการเรียน

5. การทำแบบฝึกหัดครูควรคำนึง ดังนี้

5.1 ควรหาโจทย์ปัญหาแปลก ๆ ที่ใกล้ตัวและเหมาะสมกับวัยระดับชั้นของผู้เรียน

5.2 ควรหาวิธีนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ใช้คำสั่งเป็นบทร้อยกรอง

5.3 ในแต่ละแบบฝึกหัด ควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาคณิตศาสตร์และจุดประสงค์ของแบบฝึกแต่ละชุด และเว้นที่ไว้สำหรับเขียนชื่อ-สกุล วันที่

5.4 เขียนคำสั่งในแต่ละแบบฝึกหัดให้ชัดเจน

5.5 ควรเสริมสร้างให้นักเรียนทำงานด้วยความเพลิดเพลิน เช่น ระบายสี

5.6 การทำแบบฝึกหัดควรเตรียมงานอย่างเป็นระบบ

5.7 เสริมสร้างให้นักเรียนเกิดแนวคิดสร้างสรรค์

6. การใช้บัตรงานควรพิจารณา ดังนี้

6.1 เรียงลำดับบัตรงานจากง่ายไปยาก เลือกให้เหมาะกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม

6.2 เลือกใช้บัตรงานให้ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการฝึก

6.3 นักเรียนเลือกบัตรงานแต่ละเรื่องด้วยตนเอง

6.4 ทำแบบฝึกหัดเพิ่มเติมจากในหนังสือเรียน

6.5 ให้นักเรียนได้ทราบความก้าวหน้าของตนเอง สามารถตรวจสอบคำตอบด้วยตนเองทำให้เกิดความมั่นใจและเพลิดเพลินในการทำงาน

6.6 บัตรงานแต่ละบัตรควรมีแนวคิดหรือตัวอย่างให้นักเรียนดูก่อน

6.7 ควรให้นักเรียนทำงานเป็นกลุ่ม เป็นการช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนอ่อนและส่งเสริมนักเรียนที่เก่ง

6.8 ใช้บัตรงานกับนักเรียนที่มีพื้นฐานไม่ดีพอ เพื่อเป็นการทบทวนเนื้อหาเดิม

7. การสรุปบทเรียน เป็นหัวใจสำคัญของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละชั่วโมงเพราะเป็นการสรุปความคิดรวบยอดของเนื้อหา นั้น ๆ ควรมีเทคนิคหลาย ๆ รูปแบบ

เช่น 1) สรุปด้วยการใช้เพลงหรือกลอน 2) สรุปด้วยการตั้งคำถาม 3) สรุปด้วยการยกตัวอย่างให้นักเรียนพูด และ 4) สรุปจากกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งนี้ควรใช้เทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้หมุนเวียนกันไปไม่ควรซ้ำกันนอกจากจะทำให้เบื่อหน่ายแล้วยังเกิดเจตคติที่มีต่อคณิตศาสตร์อีกด้วย

สมใจ ปิคุโส (2556, หน้า 82) ได้กล่าวว่า รูปแบบการสอน รูปแบบการเรียนการสอน (Teaching/ instructional model) คือ แบบแผนการดำเนินการสอนที่ได้รับการจัดระบบอย่างสัมพันธ์กับทฤษฎี หลักการเรียนรู้หรือการสอนที่รูปแบบนั้นยึดถือ และได้รับการพิสูจน์ทดสอบว่ามีประสิทธิภาพ สามารถช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะของรูปแบบนั้น ๆ โดยทั่วไปแบบแผนการดำเนินการสอนดังกล่าว มักประกอบด้วย ทฤษฎี หลักการที่รูปแบบนั้นยึดถือและกระบวนการสอนที่มีลักษณะเฉพาะ อันจะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะที่รูปแบบนั้นกำหนด ซึ่งผู้สอนสามารถนำไปใช้เป็นแบบแผนหรือเป็นแบบอย่างในการจัดและดำเนินการสอนอื่น ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเฉพาะเช่นเดียวกันได้สรุปว่า เทคนิคในการดำเนินการสอน หมายถึง การใช้เทคนิค กลวิธีต่าง ๆ หรือการกระทำใด ๆ อย่างหลากหลาย ที่ครูใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการสอนนั้น ๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่สอน ตามความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียน

4. การปรับปรุงการเรียนการสอน

การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของการเรียนการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผล ซึ่งจะช่วยในการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พงษ์ศักดิ์ สอนสุภาพ (2554, หน้า 61) กล่าวว่า “การจัดการเรียนการสอนถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด ถ้าระบบการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐาน นักเรียนที่จบออกไปย่อมมีคุณภาพได้รับการยอมรับจากสังคม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้หรือปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ในยุคของการปฏิรูปการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและลักษณะที่พึงประสงค์...” ดังนั้น การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องมีแนวทางพัฒนารวมทั้งการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

Schmuck (2006, pp. 9-10) กล่าวว่า นักการศึกษาที่ต้องการปรับปรุงงานของตน อาจจะมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในลักษณะการวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผลการดำเนินการตามแผนเพื่อเกิดการเรียนรู้ในการปรับปรุง โดยการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 10 ขั้นตอน ซึ่งอาจพัฒนาไปสู่กระบวนการวิจัยต่อไป กระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมี ดังนี้ 1) ประเมินสถานการณ์ 2) กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน 3) ระดมพลังสมอง 4) นำแผนปฏิบัติการไปใช้ 5) กำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน 6) ประเมินปฏิกริยาจากผู้เรียน

- 7) ประเมินว่าผู้เรียนได้เรียนรู้อะไรบ้าง 8) พิจารณาผลการปฏิบัติว่าได้ผลหรือไม่ได้ผล
9) เรียนรู้และไตร่ตรองการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงในครั้งต่อไป และ 10) ประเมินสถานการณ์ครั้งใหม่
และกำหนดเป้าประสงค์ใหม่

การประเมินทางการศึกษามีความหมายทางการประเมินพอสรุปได้ 3 ทาง คือ

- 1) การประเมินเพื่อวินิจฉัย เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบข้อบกพร่อง ปัญหา อุปสรรค
ในการดำเนินงาน 2) การประเมินเพื่อปรับปรุง เป็นการปรับปรุงระหว่างการดำเนินงาน
โดยพิจารณาว่าจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ตรงกับความต้องการ และเป็นที่ยอมรับหรือไม่ 3) การประเมิน
เพื่อตัดสิน เพื่อสรุปว่าการดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือไม่

สรุปได้ว่า การประเมินเป็นการตรวจสอบ หาข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรค
ของการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขและตัดสิน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนา
กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้ง ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนา
การเรียนรู้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษาถ้ากล่าวถึงระบบการจัดการเรียนการสอน
ในโรงเรียนย่อมเกี่ยวข้องกับครู และสุริยา เหมตะศิลปะ (2553, หน้า 1) กล่าวว่า ปัจจุบัน
กระบวนการวิจัย ถือว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบที่น่าเชื่อถือที่คนทั่วไปนำไปใช้เพื่อค้นหาความรู้
ความจริงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นหรือให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
กระบวนการวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานเช่นนี้ เรียกว่า
วิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ในวงการศึกษาก็มีการนำไปใช้มาก ซึ่งเรียกว่า
วิจัยเชิงปฏิบัติการทางการศึกษา (Educational action research) และเมื่อครูทั้งหลายท่านนำไปใช้
แก้ปัญหาหรือปรับปรุงการเรียนการสอนหรือพัฒนานักเรียนที่ตนรับผิดชอบทั้งในชั้นเรียนและ
นอกชั้นเรียน ก็เรียกกันว่าวิจัยในชั้นเรียน (Classroom research) กระบวนการวิจัยเป็นไป
ในลักษณะของการนำแนวคิดหรือทฤษฎีหลักวิชาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงในงานของตน
หรือหน่วยงาน ผลการวิจัยจะบอกเราว่า ผลการปฏิบัติการด้วยวิธีการใหม่ที่ผู้วิจัยใช้ดีขึ้นใหม่
หรืออีกนัยหนึ่งว่า การปฏิบัติงานด้วยวิธีดังกล่าวมีประสิทธิผลหรือมีประสิทธิภาพใหม่
ขอบเขตของการอธิบายผลการวิจัยนี้จะครอบคลุมเฉพาะการปฏิบัติงาน เพราะเราไม่ได้สุ่ม
กลุ่มดังกล่าวในลักษณะที่เป็นตัวแทนของประชากรในวงกว้าง และ Mertler (2006, p. 2 อ้างถึงใน
สุริยา เหมตะศิลปะ, 2553, หน้า 1) ได้กล่าวว่า กระบวนการหลัก ๆ ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
ประกอบด้วย ขั้นตอน 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) การระบุขอบเขตของปัญหาวิจัยที่สนใจจะศึกษา
2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 3) การวิเคราะห์และตีความข้อมูล 4) การพัฒนาแผนปฏิบัติการหรือแผน
ที่จะนำไปสู่การปฏิบัตินั้นก็หมายความว่า เมื่อเราทราบว่าเรากำลังสงสัยในประเด็นปัญหาอะไร

ในขอบเขตแค่นี้ หรือโจทย์ที่เราต้องการหาคำตอบ คือ อะไรเราก็ต้องวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล
 อย่างเป็นระบบและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างครอบคลุมถูกต้องและเชื่อถือได้ จากนั้น
 นำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และตีความว่าหมายความว่าอย่างไร แล้วนำมาเขียนหรือคำอธิบาย
 ของข้อค้นพบดังกล่าวไปพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงงาน
 เป็นไปอย่างเป็นระบบ และมีหลักประกันว่า จะมีประสิทธิผลได้สูง เพราะใช้วิธีการเชิงระบบ
 ที่น่าเชื่อถือ และ Mertler (2006, p. 11 อ้างถึงใน สุริยา เหมตะศิลป์, 2553, หน้า 2) ได้สรุป
 จากขั้นตอนการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ มิลล์ส เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติว่า โดยทั่วไปแล้ว
 กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นตอนปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นตอนการ
 วางแผน (Planning stage) 2) ขั้นตอนการดำเนินการ (Acting stage) 3) ขั้นตอนการพัฒนา
 (Developing stage) 4) ขั้นตอนการสะท้อนกลับ (Reflecting stage) กระบวนการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ ถ้า
 ไม่แจ่มแจ้ง

ว่าในแต่ละขั้นตอนทำกิจกรรมอะไรบ้างก็อาจจะเข้าใจยากสักหน่อยเพื่อสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ
 สามารถแจ่มแจ้งกิจกรรมในขั้นตอนดังกล่าวได้ ดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนวิจัย มีกิจกรรมย่อย ดังนี้

- 1.1 การระบุปัญหาวิจัยและกำหนดขอบเขตของหัวข้อปัญหาวิจัย (Identifying limiting the topic)

- 1.2 การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาวิจัย (Reviewing related literature)

- 1.3 การพัฒนาแผนการวิจัย (Developing a research plan)

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย มีกิจกรรมย่อย ดังนี้

- 2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Collecting data)

- 2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing data)

3. ขั้นตอนการพัฒนาแผนปฏิบัติการ ในขั้นตอนนี้ เป็นการนำข้อค้นพบ หรือวิธี
 แก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลไปพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

4. ขั้นตอนการสะท้อนกลับ ต่อกระบวนการวิจัยหรือเรียนรู้จากกระบวนการวิจัย
 มีกิจกรรมย่อย ดังนี้

- 4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการวิจัย

- 4.2 การสะท้อนกลับ หรือเรียนรู้จากกระบวนการวิจัยหรือกระบวนการปฏิบัติงาน
 (Reflecting on the process)

กงศักดิ์ ชาติทอง (2542, หน้า 22) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการค้นหาปัญหาเพื่อการปรับปรุงและทำความเข้าใจปัญหาด้วยการกระทำและเรียนรู้จากผลของการกระทำนั้น ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องจนผลที่ได้เป็นที่น่าพอใจของผู้วิจัย

นภคณ เจนอักษร (2544, หน้า 29) ได้ให้ความเห็นว่า การวิจัยชั้นเรียนเป็นการวิจัยประเภทหนึ่งที่ครูผู้สอนเป็นผู้ดำเนินการควบคู่ไปกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วนำผลที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือใช้ในการแก้ไขปัญหาการสอนของตนรวมทั้งเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไปการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมานี้แสดงให้เห็นว่า เมื่อปฏิบัติงานไปพร้อม ๆ กับกระบวนการวิจัยจนได้คำตอบแล้วในที่สุดต้องนำไปสู่การวางแผนแก้ปัญหาหรือเสนอแนวทางแก้ปัญหาหรือลงมือดำเนินการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงหรือพัฒนาในงานนั้น ๆ ต่อไป และขั้นตอนสะท้อนกลับนั้นอาจจะไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายเสมอไป อาจตรวจสอบ ไตร่ตรอง ระหว่างการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นด้วย เพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาเพื่อในที่สุดแล้วการปฏิบัติงานนั้นสัมฤทธิ์ผล

สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบที่นำเชื่อถือที่ใช้เพื่อศึกษาค้นคว้าแนวทางการแก้ปัญหา และปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้นหรือให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปรับปรุงการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีภาวะวัดและประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง ควบคุม ติดตามและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน สนับสนุนครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำข้อมูลมา ร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสม

5. คุณลักษณะของครูที่ดี

การเป็นครูที่ดีเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ขึ้นในตัวผู้เรียน ดังนั้นบุคลิกภาพและคุณลักษณะต่าง ๆ ของครู ที่แสดงออกมาในขณะที่ทำหน้าที่สอนหรือพฤติกรรมที่ครูแสดงออกในการสอนจึงมีส่วนช่วยส่งเสริมหรืออุดหนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนความสำเร็จของอาชีพครูย่อมขึ้นอยู่กับครูแต่ละคนว่ามีลักษณะของครูดีและมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร การส่งเสริมเสริมสร้างลักษณะของครูที่ดีและมีประสิทธิภาพให้บังเกิดในตัวผู้ประกอบอาชีพครูแต่ละคนจึงเป็นเรื่องสำคัญ จึงมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีมีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

คุณลักษณะของครูดีตามพระราชดำรัสและพระราชโองการบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้พระราชทานแก่ครูอาวุโสในโอกาสที่เข้าเฝ้าฯ รับพระราชทานเข็มเครื่องหมาย

เชิดชูเกียรติมีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะของครูที่ดีไว้ตอนหนึ่งว่า “ครูที่แท้นั้น ต้องเป็นผู้กระทำแต่ความดี คือ ต้องหมั่นขยันและอดสาหะพากเพียร ต้องเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละ ต้องหนักแน่นอดกลั้นและอดทน ต้องรักษาวินัย สำรวมระวังความประพฤติของตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม ต้องปลื้มตัวปลื้มใจออกจากความสบาย และความสนุกรื่นเริงที่ไม่ควรแก่เกียรติภูมิ ต้องตั้งใจให้มั่นคงและแน่วแน่ ต้องซื่อสัตย์รักษาความจริงใจ ต้องเมตตาหวังดี ต้องวางใจเป็นกลาง ไม่ปล่อยไปตามอำนาจคิด ต้องอบรมปัญญาให้เพิ่มพูนสมบูรณ์ขึ้นทั้งในด้านวิชาการและความรู้ในเหตุผล” (ยนต์ ชุ่มจิต, 2530, หน้า 97-98)

ลักษณะของครูที่ดีตามคำสอนในพระพุทธศาสนาพระราชวรมณี (2528, หน้า 238) อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต 2530, หน้า 100-101) หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นครูมากที่สุด คือ กัลยาณมิตรธรรม ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมขั้นพื้นฐานสำหรับความเป็นครู หลักธรรมนี้มีอยู่ 7 ประการ พระราชวรมณี (ประยูรช ญุตโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นองค์คุณของกัลยาณมิตร เป็นคุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือ ท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้เกิดความดีงามและความเจริญในทีนี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ

1. ปิโย แปลว่า น่ารัก หมายถึง ครูต้องเป็นผู้ให้ความสนิทสนมแก่ศิษย์เพื่อให้ศิษย์มีความสบายใจและกล้าที่จะเข้าไปปรึกษาหารือเรื่องต่าง ๆ
2. ครุ แปลว่า นำเคารพ หมายถึง ครูจะต้องดูแล และปกครองศิษย์ ให้ศิษย์มีความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และรู้สึกปลอดภัย
3. ภาวนีโย แปลว่า นำเจริญใจ นำยกย่องในฐานะผู้ทรงคุณ หมายถึง ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง เป็นผู้ที่ดีคอยอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ
4. วัตตา แปลว่า รู้จักพูดให้ได้ผล หมายถึง ครูจะต้องรู้จักพูดให้ศิษย์เข้าใจได้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
5. วจนักขโม แปลว่า อดทนต่อถ้อยคำ หมายถึง ครูต้องพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา
6. คัมภีร์ญจะ กถัง กัตตา แปลว่า แฉลงเรื่องกล้าศึกได้ หมายถึง ครูต้องสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย
7. โน จักฐาเน นิโยชเย แปลว่า ไม่ชักนำในเรื่องเหลวไหล หมายถึง ครูไม่ชักจูงศิษย์ไปในทางที่เสื่อมเสีย

ผกา สัตยธรรม (2544, หน้า 201) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูไว้ ดังนี้ “...ครูจะต้องรู้จักคน รู้จักศึกษาคน รู้จักธรรมชาติของมนุษย์ รู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ

ของเด็กเมื่อจะทำงานกับบุคคลใดก็รู้จักความสามารถของเขา นอกจากนั้น ครูควรเป็นคนช่างสังเกต...สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนและบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง...”

Hessong and Weeks (1987, p. 154) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะครูที่ดีไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ (Being knowledgeable) การมีความรู้หรือความเข้าใจในวิชาต่าง ๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี มีความแม่นยำในวิชาการ โดยเฉพาะวิชาที่สอนตลอดจนวิชาอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน (Being humorous) คือ ผู้ที่สามารถสอดแทรกความรู้สึกที่ทำให้ขำขันหรือสนุกสนานในการสอน อย่างไรก็ดี การมีอารมณ์ของครูจะต้องเป็นไปในทางสร้างสรรค์

3. เป็นผู้มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being flexible) หมายถึง การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือปรับเปลี่ยนสภาพให้เหมาะสมกับการสอนได้ ครูจำเป็นต้องรู้จักการยืดหยุ่นในการอบรมสั่งสอน สามารถปรับแผนการเรียนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างดี

4. เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน (Being upbeat) เป็นผู้มีความรักในตัวเองและยินดีในภารกิจทางการสอน จะไม่มองว่าการสอนเป็นเพียงภารกิจที่รับผิดชอบเท่านั้นแต่จะยินดีเมื่อได้สอน อุทิศเวลากับงานที่ทำอย่างเต็มที่

5. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ (Being honest) ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณลักษณะที่สำคัญมากสำหรับผู้ที่เป็นครู ความซื่อสัตย์จริงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้ศิษย์เกิดความเชื่อถือไว้วางใจและมั่นใจที่จะปฏิบัติหรือกระทำตามคำสั่งสอนของครู

6. เป็นผู้มีความสามารถสร้างความชัดเจน (Being clear and concise) ความสามารถในการทำให้ผู้ที่สัมพันธ์ด้วยเข้าใจรวบรัดชัดเจนนั้น เป็นเรื่องของความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียน นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่การงานใด ๆ ก็ต้องปฏิบัติด้วยความชัดเจน โปร่งใส ถูกต้องตามหลักการและระเบียบแบบแผนอันดีงาม

7. เป็นคนเปิดเผย (Being open) คือ เป็นคนที่ไม่ทำตัวลึกลับเจ้าเล่ห์ ไม่น่าไหวหวัหลังหลอก เต็มใจเปิดเผยให้ผู้อื่นรับรู้ รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจในการกระทำของตนเสมอ

8. เป็นผู้ที่มีความอดทน (Being patient) หมายถึง ความเป็นผู้มีความพากเพียร พยายามหรือขยันขันแข็ง สำหรับครูต้องมีคุณสมบัติข้อนี้มากเป็นพิเศษ เพราะนอกจากจะเป็นผู้อดทนในหน้าที่การสอนและงานอื่น ๆ แล้ว ยังต้องอดทนต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนอีกด้วย

9. เป็นแบบอย่างที่ดี (Being a role model) ครูควรเป็นบุคคลที่กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และสังคม เพราะนักเรียนต้องมีแบบอย่างที่ดีที่ต้องดัดจริตมาใช้เป็นแนวทาง

ในการดำเนินชีวิตของตน ซึ่งครูย่อมเป็นผู้ใกล้ชิดและเป็นผู้ที่นักเรียนไว้วางใจเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ครูจึงต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ทั้งในเวลาสอนและในการดำเนินชีวิต

10. เป็นผู้สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being able to relate theory to practice) การนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน ไปใช้ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้นบางครั้ง สภาพการณ์ไม่เหมือนกับทฤษฎีที่เรียนมา ครูต้องสามารถประยุกต์ทฤษฎีไปใช้ได้อย่างเหมาะสม

11. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being self-confident) ความเชื่อมั่นในตนเองก็คือ การกล้าตัดสินใจโดยสามารถเลือกวิถีทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ หรือวิถีทางที่ดีที่สุด ในการกระทำต่าง ๆ ครูต้องสามารถพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการตั้งสมประสงค์ต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการสอนให้มากที่สุด ครูต้องเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนสอนด้วย

12. เป็นผู้มีความสามารถในศิลปะวิทยาการหลาย ๆ ด้าน (Being diversified) ครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้และความสามารถในวิทยาการอื่น ๆ ด้วย ความรู้พิเศษ เป็นความสามารถเฉพาะตัว ที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูอาจจะต้องใช้เพื่อช่วยให้งาน ในหน้าที่ครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

13. เป็นผู้แต่งกายเหมาะสมและมีสุขอนามัยส่วนบุคคลดี (Being well groomed and having personal hygiene) ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสะอาดอยู่เสมอ สวมใส่เสื้อผ้าถูกกาลเทศะ เหมาะสมกับความเป็นครูหรือแต่งกายตามรูปแบบที่สถานศึกษากำหนด

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 89) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของครูในด้านความรู้ไว้ว่า ครูจะต้องมีความรอบรู้ในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการพัฒนาการศึกษา และต้องมีความรู้เชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอนและวิธีประเมินผลการศึกษาในวิชาหรือกิจการที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ครูควรมีความรู้ เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและโลก

ลักษณะของครูที่ดีจากผลการวิจัยต่าง ๆ

มยุรี เสวदनัย (2542, หน้า 86-87) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดของนักเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนประถมศึกษาจำนวน 500 คน ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบคุณลักษณะของครูที่ดี คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ ครูควรรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความรู้ดี แต่งกายสะอาด สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ดี 2) ด้านวิชาชีพครู ครูควรวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีสอนดี สอนให้นักเรียนแก้ปัญหาได้ มีประชาธิปไตย และ 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ครูควรเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้ความยุติธรรมให้อภัย เห็นคุณค่า ของศิษย์ มีความซื่อสัตย์สุจริต และเมตตากรุณาแก่ศิษย์

วิจารณ์ พาณิช (2555, หน้า 41) ได้กล่าวถึง ครูเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21 ว่า ครูต้องไม่ใช่แค่มีใจ เอาใจใส่ศิษย์เท่านั้น ยังต้องมีทักษะในการ “จุดไฟ” ในใจศิษย์ ให้รักการเรียนรู้ ให้สนุกกับการเรียนรู้ หรือให้การเรียนรู้สนุกและกระตุ้นให้อยากเรียนรู้ต่อไปตลอดชีวิต ครูต้องยึดหลัก “สอนน้อย” เรียนมาก คือ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของเด็ก ครูต้องตอบได้ว่าศิษย์ได้เรียนอะไร และเพื่อให้ศิษย์ได้เรียนสิ่งเหล่านั้น ครูต้องทำอะไร ไม่ทำอะไรในสภาพเช่นนั้น ครูยังมีความสำคัญมากขึ้นและท้าทายครูอย่างที่สุดที่จะไม่ทำหน้าที่ครูผิดทาง คือ ทำให้ศิษย์เรียนไม่สนุก หรือ เรียนแบบขาดทักษะสำคัญ ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (Facility) ในการเรียนรู้ ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจ และสมองของตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะครูดี หมายถึง ครูที่มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน พัฒนาตนเองเสมอ มีคุณธรรมจริยธรรม ยิ้มแย้มแจ่มใส นำศรัทธาเป็นกัลยาณมิตร สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นพัฒนา

การประเมินประสิทธิภาพการสอน

วิธีการประเมินประสิทธิภาพการสอนเป็นวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอน ซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์พูดคุย การใช้เครื่องมือโสตทัศนอุปกรณ์ และใช้แบบสอบถาม (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2526, หน้า 24 อ้างถึงใน ภิญญา สุทธิพิทยศักดิ์, 2552, หน้า 43) นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสังเกต และการพิจารณาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2526, หน้า 9 อ้างถึงใน ภิญญา สุทธิพิทยศักดิ์, 2552, หน้า 43) มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนไว้ ดังนี้

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2524, หน้า 1-15) ได้เสนอแนะสิ่งที่จะประเมินการสอนว่า ควรประเมินในด้านใดบ้าง ดังต่อไปนี้ 1) เนื้อหาวิชา (Content) 2) วิธีการดำเนินการวิชา (Course organization) 3) วิธีสอน (Teacher performance and effectiveness) 4) การใช้เครื่องช่วยสอน (Aids used in instruction) 5) การให้งานผู้เรียน (Student workloads) 6) กระบวนการวัดผลการเรียน (Assessment procedures) 7) เจตคติ (Attitudes) 8) ความคาดหวังของนักเรียน (Student expectation) และ 9) วิธีเรียนและผลสัมฤทธิ์การเรียน (Student learning procedures)

จีระ งอกศิลป์ (2549, หน้า 686-695 อ้างถึงใน นาวา สุขรมย์, 2550, หน้า 41-42) ได้กล่าวถึงหลักทั่วไปของการประเมินการเรียนรู้ ในแต่ละระดับ ดังนี้

1. การวัดประเมินผลระดับชั้นเรียน หลักการทั่วไปของการประเมินกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีดังนี้

1.1 ประเมินและตัดสินรายวิชา

1.2 ประเมิน โดยยึดการเรียนรู้ที่คาดหวังของรายวิชาเป็นเป้าหมาย

1.3 ประเมิน โดยวิธีการที่หลากหลาย

1.4 รายวิชาที่ผ่านเกณฑ์ประเมินต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่คาดหวังผ่านทุกข้อ

1.5 ทำการซ่อมเสริมผลการเรียนรู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

1.6 นักเรียนต้องเรียนซ้ำรายวิชาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและไม่ผ่านการซ่อมเสริมโดยจัดให้มีรูปแบบการวัดผลจำแนกตามจุดประสงค์ของการประเมินได้ 3 ลักษณะ คือ

1.6.1 การประเมินผลก่อนเรียน เป็นการประเมินก่อนเริ่มต้นบทเรียนแต่ละบท ดำเนินการแต่ละหน่วย เพื่อหาสารสนเทศของนักเรียนในเบื้องต้น สำหรับไปจัดการเรียนรู้

1.6.2 ประเมินระหว่างเรียน ดำเนินการประเมินเพื่อมุ่งตรวจสอบพัฒนาการของผู้เรียนว่าบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในการสอนที่ครูได้วางแผนไว้หรือไม่ สารสนเทศที่ได้จากการประเมิน นำไปสู่การแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งเสริมผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ เกิดพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพ

1.6.3 การประเมินผลเพื่อสรุปบทเรียน ประเมินผลหลังเรียน เป็นการประเมินผู้เรียนในเรื่องที่ผู้เรียนได้เรียนจบไปแล้ว เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามผลการสอนที่คาดหวังไว้หรือไม่ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ซ่อมเสริมผู้เรียน ปรับปรุงแก้ไขวิธีสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การวัดและประเมินผลระดับสถานศึกษา

การวัดและประเมินผลในระดับสถานศึกษาเป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าด้านการเรียนรู้เป็นรายชั้นปี และช่วงชั้น สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ นำผลการประเมินรายช่วงชั้นไปตัดสินรายช่วงชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระต่าง ๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม และจัดมีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย

3. การวัดและประเมินผลระดับชาติ

สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคน ที่เรียนในปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาอังกฤษและกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน จะนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป การประเมินนั้นควรทำทั้งก่อนเรียน

ระหว่างเรียนและหลังเรียน โดยการสังเกต พูดคุย การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม หรือแบบทดสอบ เป็นต้น ดังนั้นการเลือกใช้วิธีประเมินที่เหมาะสมที่สุดจึงจะสามารถช่วยให้ การศึกษาประสิทธิภาพการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การใช้แบบสอบถามเป็นวิธีการหลัก สำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอน ผู้วิจัยจึงใช้แบบสอบถามในการประเมินประสิทธิภาพ การสอน

Mitzel (1960, p. 110 อ้างถึงใน อุดม พุทธา, 2554, หน้า 10) ได้เสนอเกณฑ์ ในการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนว่าควรประกอบด้วย คุณลักษณะ 3 ด้าน คือ 1) ผลของ ความก้าวหน้าของผู้เรียน (The end product of student progress) 2) บุคลิกลักษณะของครู ขณะทำการสอน (The characteristics a teachers brings with him to the teaching situation) 3) พฤติกรรมของครู (A teacher and classroom behavior)

Good (1973, p. 73 อ้างถึงใน วันทนา เนาว์วัน, 2551, หน้า 11) กล่าวว่า เทคนิคในการวัด ประสิทธิภาพการสอนที่นิยมใช้ ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูที่นิยมใช้กันมาก คือ การวัดโดยให้ผู้อื่นเป็นผู้ทำการวัดการสอนของครู อาจ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้ร่วมงาน และนักเรียน โดยเฉพาะนักเรียนนั้นเป็นผู้มีส่วนในการเรียนรู้โดยตรง ส่วนลักษณะที่จะได้จาก การวัดก็ คือ ลักษณะของครูผู้สอน และสิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอน ที่จะทำให้การสอน มีประสิทธิภาพ

Armstrong (1973, pp. 50-61 อ้างถึงใน อุดมสิน คำมุงคุณ, 2550, หน้า 57-58) ได้เสนอประเด็นต่าง ๆ ในการประเมินประสิทธิภาพการสอน 21 รายการ ดังนี้

1. ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักการทางจิตวิทยาในการเตรียมความพร้อม ของผู้เรียน
2. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้เกิดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างจำนวน ผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับ “ผ่าน” และผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับ “ไม่ผ่าน”
3. ทักษะในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การเลือกวิธีสอนได้อย่างเหมาะสม
5. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ของผู้เรียน
6. ทักษะในการพัฒนาเชาว์ปัญญาของผู้เรียน
7. การพัฒนาทักษะทางกายภาพของผู้เรียน
8. การเสริมแรงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นผู้เรียน ในกระบวนการจัดการเรียน การสอน

9. ประสิทธิภาพในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมและประเมินผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

10. ทักษะในการแปลความหมายของคะแนนจากการวัดผลระหว่างเรียนและนำผลที่ได้จากการวัดมาเป็นส่วนในการจัดการเรียนการสอน

11. ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักการดำเนินการทางทฤษฎีการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

12. การสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตยในการเรียนการสอน

13. ประสิทธิภาพในการแนะนำกลุ่มผู้เรียนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านารเรียน

14. การจัดกิจกรรมทางสังคมเพื่อชุมชน

15. การพัฒนากิจกรรมในชั้นเรียนที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือผู้เรียนที่ขาดทักษะ

ทางสังคม

16. การพัฒนาคุณลักษณะและพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมของผู้เรียน

17. การช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาในเรื่องการปรับตัวในการเรียน

18. การจัดสถานการณ์ในชั้นเรียนเพื่อลดความวิตกกังวลของผู้เรียน

19. การช่วยเหลือผู้เรียนที่เรียนอ่อนเพื่อพัฒนาระดับการเรียนรู้

20. การประยุกต์ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน

21. แจกข้อมูลเกี่ยวกับพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองดำเนินการแจ้ง

ผู้เกี่ยวข้องกับผู้เรียนทราบ

Cohen and Mckeachie (1981, p. 99 อ้างถึงใน วันทนา เนาววัน, 2551, หน้า 42)

ได้สรุปเกณฑ์ของประสิทธิผลการสอนระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสมไว้ ดังนี้

1. ความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาหรือศาสตร์ที่สอน

2. การเลือกเนื้อหาที่มีความสำคัญต้องสอน

3. การบริหารการสอนและการจัดรายวิชา

4. ความเหมาะสมของจุดมุ่งหมายของการสอน

5. ความเหมาะสมของวัสดุการสอน เช่น หนังสือ แบบเรียน หนังสืออ่านประกอบใช้สื่อ

เป็นต้น

6. ความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการเรียน เช่น แบบฝึกหัด

รายงาน แบบทดสอบ เป็นต้น

7. การประยุกต์เทคนิควิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

8. การอุทิศตนให้กับการสอน และความสนใจในการเรียนของผู้เรียน

9. ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งได้มาจากการทดสอบ กลางภาค ปลายภาค และคุณภาพของรายงาน

10. การสนับสนุนภาคีวิชาการในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สรุป การประเมินประสิทธิภาพการสอน หมายถึง กระบวนการ วิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลสำหรับการประเมินประสิทธิภาพการสอนซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ หลายวิธี

แหล่งข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพการสอน

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแหล่งข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพการสอน ดังนี้ อุดม พุทธา (2554, หน้า 17) ได้สรุป แหล่งประเมินประสิทธิภาพการสอน เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง หลังจากการกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินประสิทธิภาพการสอน ซึ่งแหล่งข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้นมีหลายแหล่ง

Harris (1986, p. 71 อ้างถึงใน อุดม พุทธา, 2554, หน้า 15) ได้เสนอแหล่งข้อมูลและการได้มาซึ่งข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพการสอนจาก 4 แหล่งด้วยกัน คือ

1. อาจารย์ประเมินตนเอง (Teacher self-report) ซึ่งวิธีนี้เป็นวิธีที่ใช้กันมานานและมีวิธีการ แบบฟอร์มของการประเมินในหลายรูปแบบ เหตุผลเบื้องต้นของการประเมินแบบนี้คือ 1) อาจารย์จะเป็นผู้รู้ที่รู้ถึงพื้นฐาน ศักยภาพความรู้ของตนเองในการปฏิบัติการสอนได้ชัดเจนกว่าผู้อื่น 2) ความเกี่ยวข้องที่จะเต็มใจในการใช้ข้อมูล และ 3) สิ้นเปลืองน้อยในการดำเนินการ

2. การสังเกตการสอนในชั้นเรียน (Observation) การใช้การสังเกตชั้นเรียนโดยศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ ถึงแม้ว่าจะเป็น การประเมินค่อนข้างตรงแต่มีข้อจำกัดอยู่ไม่น้อยเป็นต้นว่า มิติของการสอนบางอย่างไม่สามารถที่จะสังเกตได้ ปัญหาการสิ้นเปลือง ตลอดจนความตรงของการสังเกตของผู้สังเกตแต่ละคน ซึ่งยากที่จะได้รับการยอมรับ

3. การประเมินโดยนักศึกษา (Student report) นับว่าเป็นแหล่งที่นิยมใช้กันแพร่หลายแหล่งหนึ่ง เพราะการประเมินจากแหล่งนักศึกษานี้มีข้อได้เปรียบในแนวคิดที่ว่านักศึกษามีโอกาสมากที่สุดที่ได้เห็นการสอนของอาจารย์

4. การประเมินจากกลุ่มเพื่อน (Teacher peers) การประเมินจากแหล่งข้อมูลดังกล่าวนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์มีใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันจะได้ใช้ในกรณีสอนเป็นคณะ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้นสามารถประเมินจากแหล่งที่มาหลาย ๆ แหล่ง เช่น การประเมินจากผู้เรียน เพื่อนครู การสังเกตในขณะที่ทำการสอน การพูดคุย ใช้แบบสอบถาม ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ว่าจ้าง ผลการสอบ หรือจากการประเมินตนเองของผู้สอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

ศิริัญญา ศรีประมวล (2549, หน้า 67) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่า มี 10 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านมีมนุษยสัมพันธ์ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน ด้านความสามารถในการสอน ด้านคุณลักษณะของความเป็นครู ด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีประกอบการสอน ด้านเตรียมความพร้อมในการสอน ด้านการพัฒนาการสอน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวัดและประเมินผล และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

2. ครูชายและครูหญิงมีประสิทธิภาพการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า องค์ประกอบด้านเตรียมความพร้อมในการสอน พบว่า ครูหญิงมีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า องค์ประกอบในด้านความสามารถในการจูงใจผู้เรียน ครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และองค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองครูที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่มีการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพการสอนของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันโดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี มีประสิทธิภาพการสอนของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบความสามารถในการสอน องค์ประกอบในการจูงใจผู้เรียน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี มีประสิทธิภาพการสอนของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบด้านเตรียมความพร้อมในการสอนครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการสอนของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี และองค์ประกอบด้านความรู้ในเนื้อหาวิชาครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 21 ปี ขึ้นไป และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 11-20 ปี มีประสิทธิภาพการสอนของครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 1-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ครูที่อยู่ในโรงเรียนต่างขนาดกันมีประสิทธิภาพการสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า องค์ประกอบด้านการพัฒนาการสอนของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีประสิทธิภาพการสอนสูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โสภณ ม่วงทอง (2555, หน้า 26-27) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของครู ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และความผูกพันของครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมที่สวยงามและมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนทันสมัย เพื่อเป็นจุดพัฒนาแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐ และระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง คุณภาพชีวิตด้านพัฒนาบุคคลและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจึงอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความผูกพันของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ครูมีความเห็นว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยปานกลาง แต่ก็มีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีความผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 159-163) ได้ศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การรู้จักผู้เรียน การวางแผนการสอน เทคนิคในการดำเนินการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน และคุณลักษณะของครูที่ดี ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการสอนของครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณลักษณะของครูที่ดี รองลงมา คือ การปรับปรุงการเรียนการสอน การรู้จักผู้เรียน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการสอน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พินุดบาเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยจึงเลือกเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

ความเป็นมาของการจัดการความรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ความรู้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องศึกษาอย่างละเอียดลึกซึ้ง ในวิชาปรัชญา จิตวิทยา ทฤษฎีธุรกิจ และการจัดการซึ่งมีการพูดถึงเรื่องนี้มาเป็นเวลานานแล้ว แต่การจัดการความรู้กลับเป็นศาสตร์ใหม่ที่เพิ่งมีผู้ให้ความสนใจเพียงไม่กี่ทศวรรษมานี้ โดยที่การจัดการความรู้นั้นเริ่มต้นอย่างจริงจังในงานธุรกิจ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรธุรกิจตระหนักว่า องค์กรต้องการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่เป็นทุนทางปัญญาของบุคลากร และอาจกล่าวได้ว่า คำว่า “การจัดการความรู้” ที่เริ่มปรากฏครั้งแรก เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2523 นั้น มีความหมายค่อนข้างแคบ กล่าวคือ หมายถึง “ปัญญาประดิษฐ์” (Artificial intellectual) และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคอมพิวเตอร์ (Sallis and Jones, 2002, p. 68)

Ponzi (2002, p. 108) มีความเห็นว่า ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2534-2538 การจัดการความรู้เริ่มก่อตัวและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง โดยที่เริ่มมาจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร และถือว่าอยู่ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ภาพของการจัดการความรู้ชัดเจนมากขึ้น เมื่อ Nonaka and Takeuchi (1995, p. 47 อ้างถึงในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 16) เผยแพร่หนังสือของเขาที่ชื่อ *The knowledge creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation* และถือว่าในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2539-2542 เป็นระยะเวลาที่บทความ ทฤษฎี และตำราการจัดการความรู้เกิดขึ้นอย่างมากมาย ในขณะที่เดียวกันจากปี พ.ศ. 2539 การจัดการความรู้ได้ขยายขอบข่ายเนื้อหาไปสู่สาขาวิชาอื่น ซึ่ง ได้แก่ วิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ บริหารธุรกิจ สารนิเทศและบรรณารักษศาสตร์ และวิชาการจัดการ และในไม่ช้าก็ขยายไปยังสาขาวิชาอื่น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก ผลการวิจัยของ Ponzi (2002) แสดงให้เห็นว่า สาเหตุที่การจัดการความรู้ขยายขอบข่ายได้อย่างกว้างขวางนั้น มาจากแนวคิดและหลักการเรื่องทุนทางปัญญา การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการแข่งขัน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

Sallis and Jones (2002, p. 68) มีความเห็นว่า องค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้เนื่องจากจำเป็นต้องตอบสนองแนวความคิดด้านเศรษฐกิจและธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่ปรับตัวตามก็จะทำให้ล้าหลังและเป็นผลต่อการประกอบการอย่างเด่นชัด นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น เมื่อองค์กรใดมีการจัดการความรู้ ย่อมจะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์กรจะมีลักษณะเด่นในการสนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้

สร้างความรู้ (Nonaka & Takeuchi, 1995, p. 47; Marquardt, 2002, p. 74) มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สนับสนุนให้มีการนำความรู้ฝังลึกของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์และมีการเพิ่มคุณค่าให้แก่ความรู้ขององค์กรตลอดเวลา องค์กรจำนวนมากให้ความเห็นว่า เมื่อได้นำการจัดการความรู้เข้าไปใช้ในองค์กรแล้วได้รับประโยชน์เด่นชัด ทำให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Vorakulpipat & Rezgui, 2008, pp. 17-18) เมื่อพิจารณาประโยชน์ของการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กรจะเกิดประโยชน์หลายประการ ซึ่ง Anantatmula (2004, p. 35) เสนอว่าที่สำคัญ ได้แก่ การตอบสนองต่อปัญหาขององค์กรเร็วขึ้น องค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นความสามารถในการแข่งขันขององค์กรดีขึ้น รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรดีขึ้นด้วย ส่วนประโยชน์ที่มีต่อบุคลากร ได้แก่ บุคลากรมีการปรับตัวและมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และที่สำคัญ คือ บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน มีความรักเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากขึ้นด้วย Nonaka (2006, p. 84) จึงได้ย้ำว่า จำเป็นต้องมีการจัดการความรู้ เนื่องจากความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร ที่ช่วยสร้างคุณค่า และทำให้สามารถดำรงรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างยั่งยืนนอกจากแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก คำนิยามของการจัดการความรู้ ก็มีอยู่เป็นจำนวนมากเช่นกัน เช่น Davenport and Prusak (2000, p. 41) กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการการคว่ำความรู้ การกระจาย และการนำความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนิยามของ American productivity and quality center (APQC) ครอบคลุมมากกว่าคำอธิบายของ Davenport โดยครอบคลุมปัจจัยเบื้องต้นและประโยชน์สำคัญที่จะได้รับจากการจัดการความรู้ กล่าว คือ การจัดการความรู้ คือ ยุทธศาสตร์และกระบวนการในการค้นหา คว่ำ และยกระดับความรู้ เพื่อนำมาสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Anantatmula, 2004, p. 36)

สำหรับประเทศไทย มี 3 หน่วยงานที่มีองค์ความรู้และการดำเนินงานด้านการจัดการความรู้อย่างกว้างขวาง คือ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ดังนั้น จึงควรพิจารณานิยามขององค์กรดังกล่าวด้วย สำหรับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ และ ก.พ.ร. เน้นความสำคัญของผลประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ โดยได้ให้คำนิยามว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่หรือเรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ความรู้เป็นต้น (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547, หน้า 28; สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, 2548, หน้า 50-51) แต่สำหรับ สคส. เน้นประโยชน์

ที่ทั้งบุคคลและองค์กรจะได้รับจากการจัดการความรู้ โดยนิยามว่า การจัดการความรู้ คือ กระบวนการที่ดำเนินการร่วมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยย่อยขององค์กร เพื่อสร้าง และใช้ความรู้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 18)

ความสำคัญของการจัดการความรู้

การบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based society) ได้มองว่าความรู้เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งระดับบุคคล องค์กร และประเทศชาติ ดังนั้น การจัดการความรู้จึงมีความสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศ (พรพิมล ทรพยาภิรมย์โชค, 2554) ดังนี้

1. เป็นระบบที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้จนนำไปสู่การผลิตและพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง องค์กร และประเทศชาติ ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการได้เปรียบการแข่งขันในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระบบการศึกษา

2. เป็นระบบที่ช่วยพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม องค์กร และประเทศชาติ โดยเป็นรูปแบบที่ช่วยในการแสวงหาความรู้ของบุคคลสามารถทำได้ง่ายและสะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการจัดการความรู้ช่วยทำให้องค์กรต่าง ๆ สามารถจัดเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไว้ อย่างเป็นระบบและอยู่ในลักษณะของข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3. เป็นระบบที่มีการเผยแพร่ความรู้ของบุคคลภายในองค์กร จนนำไปสู่การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice) ที่ทำหน้าที่ในการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม และความรู้ขององค์กรซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับการจัดการความรู้

4. เป็นระบบที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการเชื่อมโยงความรู้ข้ามเขตแดนระหว่างองค์กรกับองค์กร องค์กรกับบุคคล และบุคคลกับบุคคล โดยการติดต่อสื่อสารกันในระบบ เฉพาะเพื่อช่วยในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ระบบงาน และการบริการต่าง ๆ

โดยการพิจารณาประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยทำให้สามารถมองเห็นถึงหลักสำคัญของระบบการจัดการความรู้ที่มีต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่มคน และองค์กร

รูปแบบการจัดการความรู้

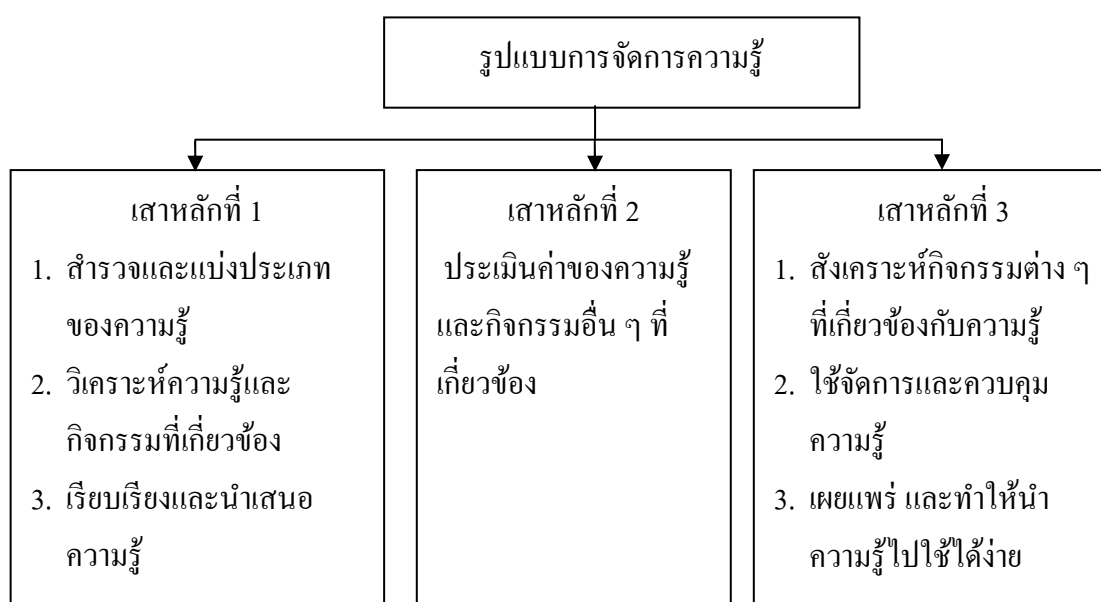
รูปแบบการจัดการความรู้ของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 28-29 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 28) เป็นหน่วยงานหลักที่ได้นำรูปแบบการจัดการความรู้ที่ได้รับการยอมรับ

ในวงการต่าง ๆ โดยเฉพาะในวงการธุรกิจ มาเสนอ เพื่อเป็นแนวคิดที่นำไปสู่การจัดการความรู้
ในบริบทของประเทศไทย โดยรูปแบบดังกล่าว ได้แก่

1. รูปแบบการจัดการความรู้ของ Wiig

รูปแบบของ Wiig (1993, p. 20 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 28) แยกออกเป็น 3 องค์ประกอบ เรียกว่าเสาหลักของการจัดการความรู้ (Pillar of knowledge management) ดังภาพที่ 2

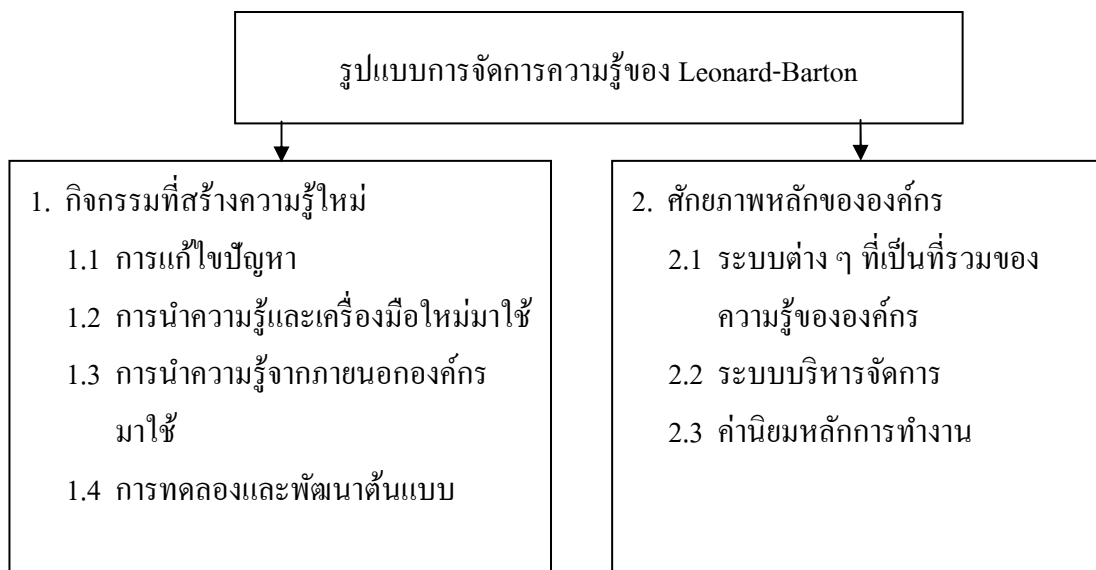


ภาพที่ 2 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Wiig (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 28)

จากภาพที่ 2 แต่ละเสาหลักจะประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้วงจรความรู้
ครบถ้วน ซึ่งประกอบด้วย การสร้าง (Create) การนำเสนอ (Manifest) การใช้ (Use)
และการถ่ายโอน (Transfer)

2. รูปแบบการจัดการความรู้ของ Leonard-Barton (1995, p. 201 อ้างถึงใน สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 29)

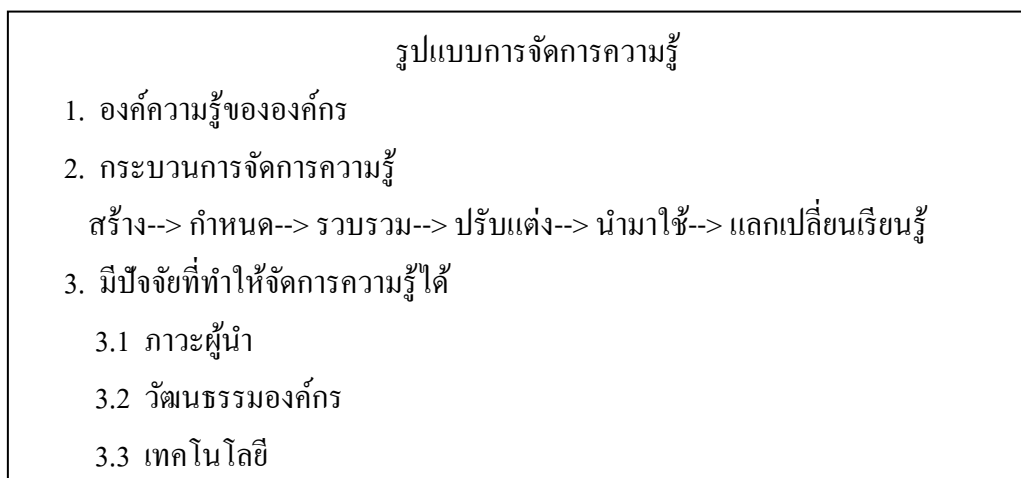
รูปแบบการจัดการความรู้เน้นความสำคัญของสองสิ่งที่จะต้องมีความสัมพันธ์กัน
คือ กิจกรรมการจัดการความรู้และศักยภาพขององค์กร ดังภาพที่ 3 (สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา, 2552, หน้า 29)



ภาพที่ 3 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Leonard-Barton (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 29)

3. รูปแบบการจัดการความรู้ของ Andersen and APQC (1996, p. 111 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)

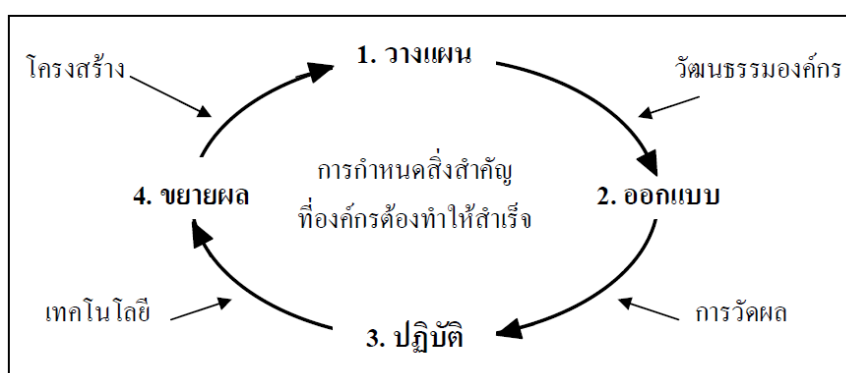
APQC (American productivity and quality center) คือ องค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับผลิตภาพและคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับรูปแบบการจัดการความรู้เน้นปัจจัยหลัก 3 กลุ่ม คือ องค์กรความรู้ขององค์กรกระบวนการจัดการความรู้ที่มี 6 ขั้นตอน ซึ่ง ได้แก่ การสร้าง การกำหนด การรวบรวม การปรับแต่ง การนำมาใช้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีปัจจัยกระตุ้นความสำเร็จอยู่ที่ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี และการวัดผล ดังภาพที่ 4 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)



ภาพที่ 4 รูปแบบการจัดการความรู้ของ Andersen and APQC (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)

4. รูปแบบการจัดการความรู้ของ O'Dell (2000, p. 30 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)

รูปแบบของ O'Dell เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย ขั้นตอนการจัดการความรู้ และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการจัดการความรู้ดังเสนอในภาพที่ 5 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)



ภาพที่ 5 รูปแบบการจัดการความรู้ (O'Dell, 2000, p. 30 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30)

จากภาพที่ 5 มีความคิดว่า การจัดการความรู้ควรจะเริ่มต้นที่การกำหนดสิ่งที่องค์กรต้องการทำให้สำเร็จ และดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องเป็น 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การออกแบบ การปฏิบัติ และการขยายผล ในการดำเนินการทั้ง 4 ขั้นตอนนี้ มีปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ประการแรก วัฒนธรรมองค์กร อันประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บรรยากาศที่ส่งเสริม การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประการที่สอง คือ เทคโนโลยีที่ช่วยให้การจัดการความรู้รวดเร็วขึ้น ประการที่สาม คือ โครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้ และประการสุดท้าย คือ การวัดผลการจัดการความรู้

รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้วางนโยบายและส่งเสริมให้ทุกองค์กรราชการนำการจัดการความรู้ไปใช้ และได้จัดทำเอกสารอธิบายหลักการและวิธีการนำการจัดการความรู้ไปใช้ในองค์กร สำหรับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 30) ดังนี้

1. การระบุความรู้ (Knowledge identification) ซึ่งหมายความถึงการสำรวจตนเองว่า องค์กรมีความรู้อะไร อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใครองค์กรจำเป็นต้องรู้อะไรบ้าง นำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อการจัดการและการจัดสรรทรัพยากร
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) ซึ่งเป็นความรู้ทั้งประเภทความรู้ฝังลึกและความรู้ชัดแจ้ง โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการถ่ายโอนความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) เป็นการนำความรู้ทั้งหมดขององค์กรเข้ามาจัดทำให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ ค้นหาได้ง่าย นำไปใช้ได้
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement)
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access)
6. การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing)
7. การเรียนรู้ (Learning)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 31) กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งองค์กรควรมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. สามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

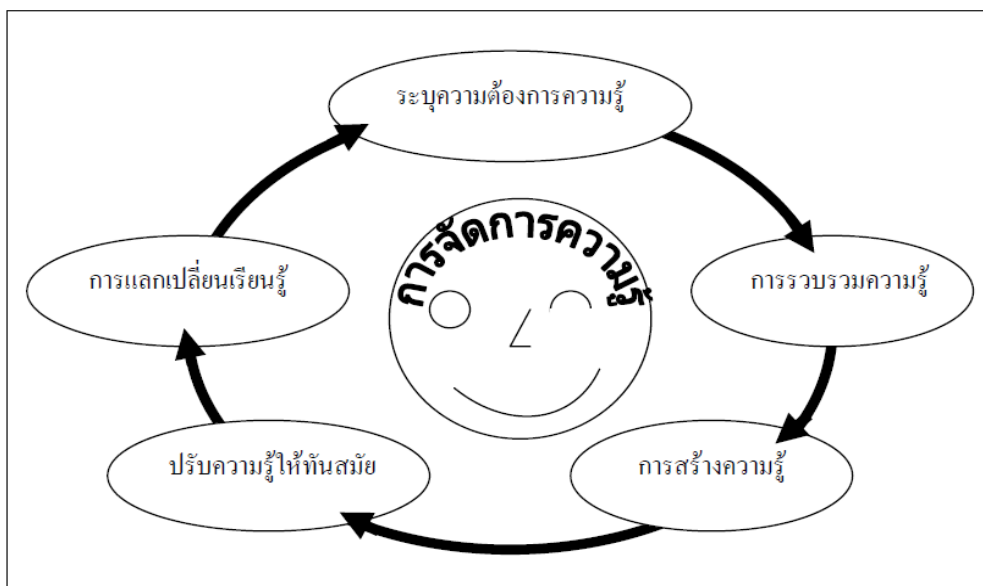
3. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีคุณภาพ

4. สร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในราชการด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ในช่วงไม่กี่ปีมานี้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกษียณอายุออกไปเป็นจำนวนมาก และไม่สามารถสร้างบุคลากรทดแทนทันความต้องการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการที่ข้าราชการจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่ทันสมัย แต่ไม่สามารถค้นหาความรู้ได้อย่างรวดเร็ว ทันความต้องการ ความรู้มีการเปลี่ยนแปลง และมีจำนวนมาก และที่สำคัญที่สุด คือ ในองค์กรราชการมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ แต่ไม่มีการสร้าง สะสม แลกเปลี่ยนและต่อยอดความรู้อย่างเพียงพอ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม มีความเห็นที่สอดคล้องกัน คือ การจัดการความรู้มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการ โดยที่คนเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ในส่วนของเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยค้นหา จัดเก็บแลกเปลี่ยน และนำความรู้ไปใช้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปใช้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและนวัตกรรม (ประพนธ์ ฝาสุขยัต, 2549 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 32)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้ออกแบบกรอบแนวทางการปฏิบัติ (Framework) เพื่อเป็นแนวให้องค์กรต่าง ๆ นำไปใช้ในการจัดการความรู้ขององค์กร ดังภาพที่ 6 (สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์, 2548, หน้า 73 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 32)

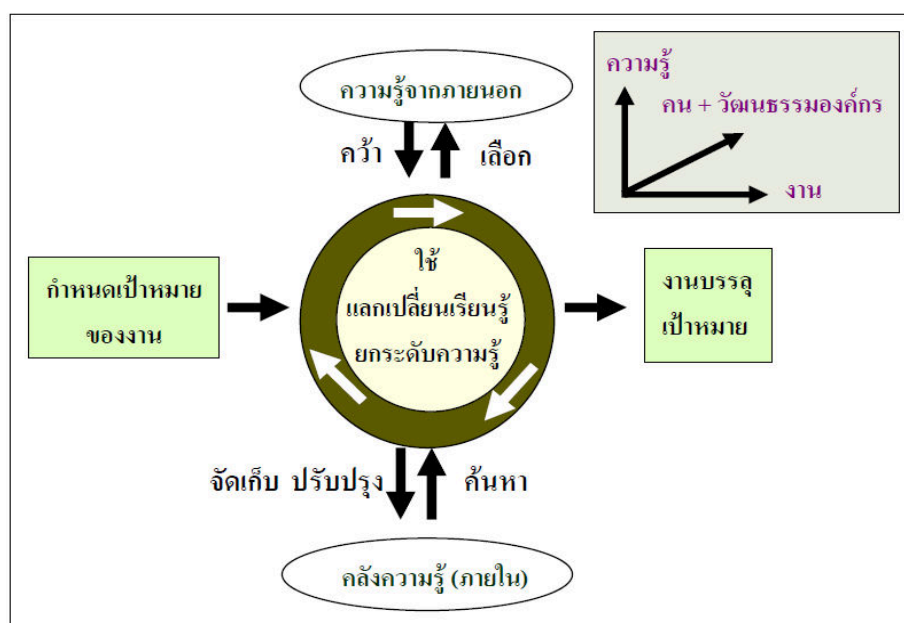


ภาพที่ 6 รูปแบบการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 32)

รูปแบบการจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.)

สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) เป็นหน่วยงานส่งเสริมการจัดการความรู้ในสังคมไทยที่เริ่มงานมาตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2546 และได้รับการยอมรับว่าเป็นหน่วยงานหลักในการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ให้แก่หน่วยงานและองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ได้จัดทำรูปแบบการจัดการความรู้โดยปรับมาจากรูปแบบการจัดการความรู้ของ Collison and Parcell (2004, pp. 63-79) อันประกอบด้วย กระบวนการเรียนรู้ การค้นหาความรู้ และการถ่ายโอนความรู้ โดยเริ่มจากจุดประสงค์ของธุรกิจไปสู่ผลทางธุรกิจ การจัดการความรู้จะต้องมีการเรียนรู้ก่อนทำงาน ขณะทำงาน และหลังการทำงานการเรียนรู้ก่อนทำงาน คือ การสำรวจและรู้ว่ามีความรู้อะไรอยู่บ้างแล้ว ซึ่ง Collison and Parcell แนะนำว่าสามารถทำได้โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น Intranet การใช้ Search engine หรือ Yellow pages การเรียนรู้ขณะทำงาน คือ ตรวจสอบและทบทวนว่าการทำงานนั้นจะประสบความสำเร็จแน่นอนโดยใช้เครื่องมือการทบทวนหลังการปฏิบัติ (After action review: AAR) หรือชุมชนผู้ปฏิบัติ (Communities of practices: CoPs) ส่วนการเรียนรู้หลังการทำงานนั้นเกิดจากความมั่นใจว่างานที่ทำนั้นจะต้องทำซ้ำอีกจึงต้องรู้ว่ามีความสำเร็จและล้มเหลวอย่างไร ครั้งต่อไปจะทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร และจะนำความรู้ที่ได้ไปแลกเปลี่ยนหรือจัดเก็บอย่างไร นอกจากนี้แล้วยังจะต้องเรียนรู้วิธีการเรียน

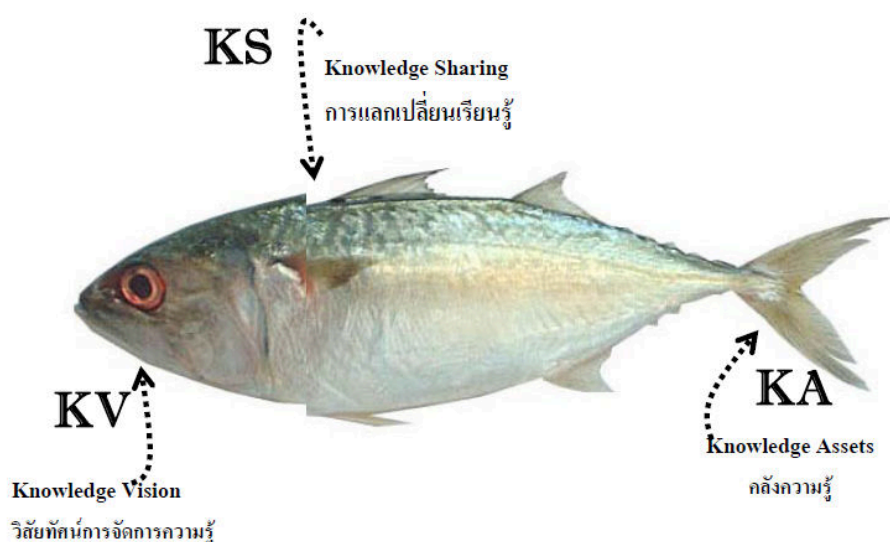
ซึ่งเป็นการเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่จะนำความรู้นั้นมาใช้ซ้ำ ควรจะเก็บไว้อย่างไร การเก็บไว้ในหัวบุคคลเป็นไปไม่ได้ วิธีการที่ดีที่สุดของการเก็บความรู้เพื่อการนำมาใช้ซ้ำ คือ การสร้างระบบการเก็บความรู้ที่ช่วยให้นำมาใช้ใหม่ได้ง่าย มีการปรับปรุงให้ทันสมัย และทำลายเมื่อล้าสมัยปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานจัดการความรู้ คือ จะต้องมีการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่องกัน คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม และส่งเสริมการจัดการความรู้ ที่อาจจะทำได้โดยการประกาศคุณความดี ให้การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ซึ่งจะช่วยให้เกิดความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ และมีการนำเครื่องมือและเทคนิคการเรียนรู้ใหม่เข้ามาในองค์กร อย่างไรก็ตาม สคส. ได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาปรับให้ง่ายขึ้น โดยเสนอรูปแบบการจัดการความรู้ของ สคส. (ประพนธ์ ภาสุขยัต, 2547, หน้า 46 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 33) ดังเสนอในภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบการจัดการความรู้ของสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 34)

จากภาพที่ 7 ด้านขวามือ มีองค์ประกอบ 3 แกน ซึ่งใช้แทนมิติของงาน ความรู้ สิ่งที่จะทำ ให้การจัดการความรู้มีประโยชน์ เป็นที่ยอมรับ คือ จัดการความรู้ให้สัมพันธ์กับพันธกิจขององค์กร ดังนั้น จึงต้องกำหนดเป้าหมายของงาน ในกลางภาพจะเห็นเป็นวงกลมและมีลูกศรหมุน เนื่องจากกิจกรรมการใช้ความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการยกระดับความรู้ จะต้องเป็น

ลือที่หมุนต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ในขณะที่เดียวกัน ก็จะมีการใช้ความรู้จากภายนอกและภายใน ซึ่งการหาความรู้จากภายนอกจะต้องมีการเลือกความรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการ ส่วนความรู้จากภายในหรือความรู้ฝังลึก จะต้องมีการค้นหา ปรับปรุง จัดเก็บ และนำออกมาใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่เป็นเป้าหมาย สุดท้ายจะได้นวัตกรรมนำไปปฏิบัติเพื่อใช้งาน จะทำให้ได้บรรลุเป้าหมายในระหว่างระยะเวลา 5 ปี ที่ สคส. ดำเนินการจัดการความรู้ ให้แก่หน่วยงานจำนวนมาก ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน สคส. ได้สังเกตและเรียนรู้ และนำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับปรุง ดังนั้น จะเห็นว่า สคส. ได้พัฒนากระบวนการจัดการความรู้ ดังที่นำเสนอในภาพที่ 7 มาทำให้ง่ายขึ้นเป็นรูปแบบปลา ทูท คือ ปรับกระบวนการจัดการความรู้ให้ง่ายต่อการเข้าถึงหลักการของการจัดการความรู้ เรียกว่า โมเดลปลาทูท (ประพนธ์ ผาสุขยืด, 2547, หน้า 22 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 34) ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 รูปแบบการจัดการความรู้ โมเดลปลาทูท (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 35)

จากภาพที่ 8 ในส่วนหัว ถือว่าเป็นวิสัยทัศน์การจัดการความรู้ (Knowledge vision) ซึ่งก็คือ เป้าหมายในการนำการจัดการความรู้เข้าไปสู่น้องค์กร เช่น “เพื่อพัฒนาครูให้รู้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ” หรือ “เพื่อให้นักเรียนสามารถอ่านหนังสือออกได้เป็นจำนวนมากขึ้น” หรือ “ทำให้งานบริการเบิกจ่ายพัสดุรวดเร็วขึ้น” เป็นต้น ส่วนตรงกลางตัวนั้น หมายถึง ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ซึ่งในขั้นตอนนี้จะต้องมีการกระตุ้นให้เกิด

ความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และในขณะเดียวกัน ก็มีความไว้วางใจ ปรารถนาติดต่อเพื่อนร่วมงานที่จะนำความรู้ของตนเองมาถ่ายทอดให้แก่ผู้อื่น รวมทั้งพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น ส่วนทางของปลานั้นเป็นขุมความรู้ (Knowledge asset) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะต้องเข้ามา มีส่วนช่วยอย่างมาก เนื่องจากจะต้องมีการวางระบบการจัดเก็บความรู้ การจัดพื้นที่เสมือน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างผู้ที่อยู่ห่างไกลกัน และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่จำกัดด้วยเวลา รูปร่างของปลาไม่จำเป็นต้องมีลักษณะเดียวกัน สำหรับทุกองค์กร กล่าว คือ สำหรับบางองค์กรจะเป็นปลาที่หัวใหญ่ หรือลำตัวใหญ่ หรือหางใหญ่ ทั้งนี้ จะขึ้นอยู่กับบริบทและจุดมุ่งหมายของการใช้ประโยชน์การจัดการความรู้ขององค์กร

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge management process)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 13-15) กล่าวว่า กระบวนการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้ หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าหมาย คือ อะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 13) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ KM และคณะทำงาน KM เพื่อดำเนินการพิจารณาภาพรวมขององค์กรจาก วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกระบวนการ แล้วนำมากำหนดขอบเขตขององค์ความรู้ (KM focus area) ที่มีความสำคัญ มีความจำเป็นต่อการสนับสนุน พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์พัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาจากขอบเขตขององค์ความรู้ดังกล่าว เราต้องมี ความรู้อะไรบ้าง ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานฯ และพิจารณาว่าความรู้ใดมีอยู่แล้ว และความรู้ใดยังไม่มี โดยความรู้ที่มีอยู่แล้ว เป็นความรู้ของหน่วยงานหรือของบุคคล เป็นความรู้เรื่องอะไร อยู่ที่ไหน (สถานที่/ บุคคล) อยู่ในรูปแบบใด (เป็น Explicit knowledge ในรูปแบบเอกสาร/ หนังสือ หรือ ไฟล์คอมพิวเตอร์ หรือเป็น Tacit knowledge ซึ่งฝังอยู่ในตัวบุคคล) เนื้อหาครบถ้วน ตรงประเด็น สามารถนำไปใช้งานได้หรือไม่ ซึ่งก็คือ “การคัดเลือกหรือบ่งชี้ความรู้” หรือเป็นองค์ความรู้ที่ทำให้ บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เป็นการวิเคราะห์รูปแบบและแหล่งความรู้ที่มีอยู่ “เราต้องมีความรู้เรื่องอะไร เรามีความรู้เรื่องนั้นหรือยัง”

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการบ่งชี้ความรู้ ว่าจะต้องแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ที่ใดบ้างถ้าเป็นความรู้ที่สามารถสร้างได้เองก็วางแผนการสร้างความรู้ และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยเครื่องมือ/ วิธีการ

ต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น การจัดเก็บวิธีปฏิบัติในรูปของเอกสาร (Practice inventory), กำหนดแนวทางการจัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practices: CoPs) ถ้าเป็นความรู้ที่ต้องแสวงหาจากภายนอก ก็มีการวางแผนการแสวงหาความรู้ และกำหนดเครื่องมือ/วิธีการได้มาซึ่งความรู้นั้นให้ชัดเจน เช่น การไปศึกษาดูงานวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice exchange) เป็นต้น ซึ่งเป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่ระบุว่า “ความรู้อยู่ที่ใครอยู่ในรูปแบบอะไร จะเอามาเก็บรวมกันได้อย่างไร”

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้ อย่างเป็นระบบในอนาคต เป็นการรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสาร/ หนังสือ ไฟล์ คอมพิวเตอร์ เสียง/ ภาพเคลื่อนไหว มาแยกประเภท จัดที่เก็บให้เป็นหมวดหมู่ “จะแบ่งประเภทหัวข้อหรือวางโครงสร้าง (Knowledge structure) ของความรู้ได้อย่างไร”

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์หลังจากแบ่งประเภท/ หัวข้อ หรือโครงสร้างความรู้ที่เราต้องใช้งาน ให้สะดวกต่อผู้ใช้งานแล้ว เพื่อให้ความรู้ที่พร้อมใช้งานนี้มีความถูกต้อง ต้องมีการกำหนดกระบวนการกลั่นกรององค์ความรู้ซึ่งอาจดำเนินการโดยจัดผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ มาตรวจสอบวิเคราะห์ว่าความรู้ที่มีอยู่มีความถูกต้องทันสมัยหรือไม่ ก่อนที่จะนำไปเผยแพร่ให้ใช้ความรู้นั้น เป็นการ “จะทำให้เข้าใจง่าย และสมบูรณ์อย่างไร”

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เป็นการพิจารณาช่องทางที่ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ซึ่งควรมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมาย หรือนุคลากรเข้าถึงความรู้ดังกล่าวได้ง่ายด้วยตนเอง “เรานำความรู้ นั้น มาใช้งานได้ง่ายหรือไม่”

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit knowledge อาจจัดทำเป็นระบบทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น เป็นการนำความรู้ เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ ตัวอย่างเช่น วัน KM day เวทีความรู้ (Knowledge forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี

(Best practice) ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice: CoP) เป็นต้น กรณีเป็น Explicit knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีเป็น Tacit knowledge อาจจัดกิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoP) เวทีความรู้ (Knowledge forum) การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนความรู้วิธีปฏิบัติ ที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Best practice) แล้วสกัดองค์ความรู้จากกิจกรรมมาจัดทำเป็น Explicit knowledge เพื่อนำไปใช้งานต่อไป “มีการแบ่งปันให้ความรู้กันหรือไม่”

7. การเรียนรู้ ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้ จาก สร้างองค์ความรู้ --> นำความรู้ไปใช้ --> เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียน ต่อไปอย่างต่อเนื่องเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรหรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการให้ผู้ที่ได้รับความรู้ นำความรู้ไปปฏิบัติจริง เมื่อปฏิบัติตามแล้วมีปัญหาตรงไหน มีจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ผู้ปฏิบัติก็แจ้งข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้หน่วยงานนำไปพิจารณาปรับปรุงงาน “ความรู้นั้นทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กรหรือไม่ทำให้องค์กรดีขึ้นหรือไม่”

การจัดการความรู้ที่จะให้เกิดผลลัพธ์ของการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับ องค์กรในการที่จะหาหนทางที่ดีที่สุดในการจัดการความรู้ในองค์กร (Lubit, 2001, p. 164-178) โดยองค์ความรู้จะเป็นทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญขององค์กร ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการดำเนินการ อย่างมีคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ความสำเร็จขององค์กรจะต้องมาจากการสร้างความรู้ใหม่ อยู่เสมอ การเผยแพร่ความรู้ และการประยุกต์ความรู้ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ส่งผลให้องค์กร อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง (Nonaka, 1991, pp. 96-102) ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวแปร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Freeze and Kulkarni (2007, pp. 29-37) ดังต่อไปนี้

1. การแสวงหาและสร้างความรู้ (Knowledge acquisition and creation) หน้าที่ของบุคคล ในองค์กรทุกระดับ คือ การค้นหาและเปิดเผยความรู้ระหว่างกัน ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้เห็น จุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร (Freeze and Kulkarni, 2007, p. 29) โดยองค์กรจะต้องใช้ ความสามารถในการกำหนดกระบวนการ ในการค้นหาและรวบรวมความรู้ โดยจะระบบการสะสม ความรู้และเข้ายึดเกาะความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทั้งในตัวบุคคลและจากสภาพแวดล้อม (Ju, Li & Lee, 2006, p. 98)

2. การจัดเก็บความรู้ (Codification knowledge) ความรู้ที่รวบรวมได้ต้องมาทำการจัดหมวดหมู่ จัดกลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการเรียกหาเพื่อนำไปใช้ โดยปัจจุบันใช้ระบบเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยในการจัดเก็บข้อมูลที่ได้จากทั้งภายใน และภายนอกองค์กร (Freeze & Kulkarni, 2007, p. 30) โดยข้อมูลอาจมาจากการสร้างสรรค์

หรือรวบรวมจากบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร (Karkouliau, Halawi & McCarthy, 2008, p. 409) โดยจัดระบบวิเคราะห์และสร้างเป็นข้อมูลทรงคุณค่าขององค์กรที่สามารถนำไปใช้ เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Liu, Chen & Tsai, 2004, p. 973)

3. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) การจัดการความรู้ต้องมาจากการเรียนรู้ การถ่ายทอดหรือแบ่งปันความรู้ และให้ความรู้ที่ได้รับเกิดการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน (Sin, Tse & Yim, 2005, p. 1264) ซึ่งจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการถ่ายทอดความรู้ แม้ว่าหลายคนในองค์กรไม่ยอมแบ่งปันความรู้แก่ผู้อื่น เพราะกลัวถูกลดความสำคัญลงหลังจากที่ได้แบ่งปันความรู้ให้แก่บุคคลอื่นในองค์กรจนหมดแล้ว ซึ่งการแบ่งปันความรู้จำเป็นที่จะต้องใช้เวลาในการปรับความเข้าใจ (Lubit, 2001, pp.164-178)

4. การประยุกต์ใช้ความรู้ (Knowledge application) การจัดการระบบความรู้ให้ประสบผลสำเร็จนั้น จะต้องศึกษาและค้นหาถึงกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อให้การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้นั้นเหมาะสม (Thomas, Kellogg & Erickson, 2001, p. 863) ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา มิใช่ นำความรู้มาใช้เพียงอย่างเดียวจะเห็นได้ว่า การจัดการความรู้ (Knowledge management) ประกอบด้วย 1) การแสวงหาและสร้างความรู้ 2) การจัดเก็บความรู้ 3) การแบ่งปันความรู้ และ 4) การประยุกต์ใช้ความรู้ โดยพัฒนาจากข้อมูล ไปสู่การวิเคราะห์และจัดระบบการจัดเก็บโดยใช้สารสนเทศ เพื่อความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรในที่สุด โดยการเรียนรู้ของบุคคลหลอมรวมให้เกิดเป็นความรู้ขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 2002, p. 74; บดินทร์ วิจารณ์, 2547, หน้า 23; อภิชา ชานีรัตน์, สุริยะ เจียมประชนารากร และอรทัย ทองอยู่, 2555, หน้า 137) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2551) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์ประกอบของการจัดการความรู้ของสถานศึกษาด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และเพื่อตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ 1) การเตรียมการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ 2) การนิเทศติดตามผล 3) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ 4) การจัดเก็บความรู้ 5) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร 6) การวางแผน 7) การติดต่อสื่อสาร 8) การสร้างความรู้ และ 9) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

ส่วนผลการตรวจสอบรูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม และเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

พรหมสรรค์ หมั่นไธสง (2551, หน้า 89-92) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 557 คน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ และด้านการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านการค้นหาความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีการวิเคราะห์ร่วมกันว่า ความรู้เรื่องใดที่มีความสำคัญต่อ การพัฒนาผู้เรียน มีการวิเคราะห์ร่วมกันว่าภายใน โรงเรียน มีการจัดการความรู้อะไรบ้าง และอยู่ในรูปแบบใด และมีการวิเคราะห์ร่วมกันว่าโรงเรียนยังขาด การจัดการความรู้อะไรบ้าง ตามลำดับ

2. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูใน โรงเรียนแลกเปลี่ยนการจัดการความรู้ด้านการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานและ โรงเรียนจัด กิจกรรมเพิ่มพูนการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรม สัมมนา การสอนงาน เป็นต้น

3. ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/ เอกสารพรณนางาน โรงเรียนมีเครื่องมือในการสืบค้น ข้อมูล ความรู้จากฐานข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และ โรงเรียนจัดการความรู้โดยจัดเก็บ ในรูปฐาน ข้อมูลหรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ตามลำดับ

4. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนได้ให้คำจำกัดความ ของคำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งโรงเรียน โรงเรียนนำความรู้ จากการรวบรวมมาพิจารณา คัดเลือกให้เหมาะสมกับงานและ โรงเรียนมีการปรับปรุงความหมาย ของคำให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

5. ด้านการเข้าถึงความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนแจ้งข้อมูลข่าวสาร ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรได้ทราบอย่างทั่วถึง โรงเรียนมีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกลุ่มงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้จากแหล่งความรู้ฐานข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

6. ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โรงเรียนมีกิจกรรมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านการปฏิบัติงานบุคลากรในกลุ่มงานมีการสอนงานซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

7. ด้านการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และโรงเรียนมีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ปริญญช ชัยกองเกียรติ (2551) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้และประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วย 1) การจัดการทุนทางปัญญา ได้แก่ ทุนมนุษย์ และทุนโครงสร้าง 2) การจัดการความรู้ ได้แก่ กระบวนการสร้าง การดักจับ การจัดให้เป็นระบบ การจัดเก็บ การกระจาย และการประยุกต์ใช้ความรู้ 3) ประสิทธิผลองค์กร ได้แก่ การสร้างสิ่งใหม่ การประสานความร่วมมือ การตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการลดความซ้ำซ้อนในการใช้ข้อมูลหรือความรู้ ผลการวิจัย พบว่า

1. วิทยาลัยพยาบาลมีการจัดการทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์มีความสามารถมากกว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านทุนโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเทคโนโลยีมากกว่าการจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน มีกระบวนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการกระจายความรู้ในระดับสูงที่สุด และมีการดักจับความรู้ อยู่ในระดับต่ำสุด โดยอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลเห็นว่า ตนมีความสามารถด้านการสอนมากที่สุด และความสามารถด้านการวิจัยต่ำที่สุด

2. การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในรูปแบบการจัดการทุนปัญญาของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ในองค์ประกอบทุนมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากกว่าความสามารถ และในองค์ประกอบทุน โครงสร้าง การจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน

มีความสำคัญมากกว่าเทคโนโลยี ส่วนในกระบวนการจัดการความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การพัฒนาความรู้และการถ่ายโยงความรู้ โดย พบว่า การพัฒนาความรู้มีความสำคัญมากกว่าการถ่ายโยงความรู้ สำหรับประสิทธิผลองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและการใช้แนวคิดใหม่พัฒนางาน โดย พบว่า การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากกว่าการใช้แนวคิดใหม่พัฒนางาน

3. รูปแบบการจัดการทุนปัญญาของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย พบว่า ทุนทางปัญญาที่ประกอบด้วย ทุนมนุษย์และทุนโครงสร้าง มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และประสิทธิผลองค์การ โดยทุนมนุษย์มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การผ่านกระบวนการจัดการความรู้ สำหรับรูปแบบจัดการทุนปัญญาของวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ ทุนมนุษย์ (ความผูกพันต่อองค์การและความสามารถ) ทุนโครงสร้าง (เทคโนโลยีและการจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน) การจัดการความรู้ (การพัฒนาความรู้และการถ่ายโยงความรู้) และประสิทธิผลองค์การ (การปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงและการใช้แนวคิดใหม่พัฒนางาน)

ชนิดา สุทธิคุณะ (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษากรมคุมประพฤติ โดยศึกษาจากตัวแปรกระบวนการจัดการความรู้ 7 ด้าน ได้แก่ 1) การบ่งชี้ความรู้ 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ 3) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ 4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ 5) การเข้าถึงความรู้ 6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ และ 7) การเรียนรู้ และศึกษาจากตัวแปรผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานขององค์การ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประโยชน์ 2) กระบวนการดำเนินงานภายใน 3) ความคุ้มค่าทางการบริหาร และ 4) บุคลากรและความสามารถขององค์การ ผลการวิจัย พบว่า กระบวนการจัดการความรู้ของกรมคุมประพฤติโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และกระบวนการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, หน้า 69-75) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยการทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กรแบบเน้น

การตลาด ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การระบุนความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ทั้งประสิทธิผล โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านการสอน ประสิทธิภาพด้านการวิจัย ประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ ประสิทธิภาพด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการสร้างและแสวงหาความรู้อยู่ในระดับมาก
3. ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
4. อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะ ดังนี้
 - 4.1 วัฒนธรรมแบบครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว
 - 4.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการพัฒนา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพด้านการสอนเพียงด้านเดียว และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้
 - 4.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นสายการบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโดยรวม ประสิทธิภาพด้านการสอน และประสิทธิภาพด้านการบริการวิชาการ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้
 - 4.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน ผ่านปัจจัยด้านการจัดการความรู้
5. อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มีลักษณะ ดังนี้
 - 5.1 การระบุนความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
 - 5.1 การสร้างและแสวงหาความรู้ ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 - 5.3 การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพียงด้านเดียว

5.4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ไม่ส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

5.5 การเข้าถึงความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ด้านการสอน

ด้านการวิจัย และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.6 การแลกเปลี่ยนความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ด้านการวิจัย

และด้านการบริการวิชาการ

5.7 การประยุกต์ใช้ความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโดยรวม ด้านการสอน

และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

พรพิมล ทรธยาภิรมย์โชค (2554) ได้ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการนำการจัดการความรู้มาใช้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า สภาพการจัดการความรู้ สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ภาพรวมของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพองค์ประกอบการจัดการความรู้ในรายด้านที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยี ตามลำดับ 3) ขั้นตอนการจัดการความรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การนำความรู้ไปใช้ในการกำหนดความรู้ การติดตามและประเมินผล และอีก 4 ขั้นตอน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดเก็บความรู้ให้เป็นระบบ การสร้างความรู้ การแสวงหาความรู้และการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามลำดับ สำหรับปัญหาของการจัดการความรู้สามารถสรุปได้ว่าเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) คน 2) การจัดการความรู้ 3) องค์กร 4) การเรียนรู้ และ 5) เทคโนโลยี และแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดการความรู้ คือ 1) ด้านองค์กร ควรมีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การมีพื้นที่ เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) ด้านการจัดการความรู้ ควรมีการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้และจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเรียนรู้ ควรมีการส่งเสริมให้เกิดรูปแบบการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และ 4) ด้านคน ควรให้ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน

ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้และองค์กรแห่งเรียนรู้ ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural relationship) และใช้กรอบแนวคิด

เกี่ยวกับการจัดการความรู้ของ Freeze and Kulkarni (2007, p. 29) ได้แก่ การแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ผลการวิจัยแสดงว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรการประกันคุณภาพการศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของโมเดลสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากแบบจำลองสมการ โครงสร้างที่ปรับแก้แล้ว พบว่า การจัดการความรู้ ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถาบันอุดมศึกษา ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .32 และส่งผลโดยรวมทางบวก ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทางอ้อมเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และทางอ้อมเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยที่การจัดการความรู้ส่งผลทางตรง (Direct effect) เชิงบวกต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .89 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางอ้อมถึงการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .53 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .60 และส่งผลโดยรวมทางบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .60

กัตติกา ศรีมหาวโร (2555, หน้า 98) ได้ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสระบัว โดยการจัดการความรู้ใช้รูปแบบระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลป้อนกลับ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย สภาพความพร้อมของบริบทโรงเรียน ในด้านนโยบาย ผู้บริหาร ครู นักเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน เป้าหมายการใช้การจัดการความรู้ ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับระบบการจัดการความรู้ หลักการบริหารจัดการสถานศึกษา

และการบริหารงานวิชาการ เช่น การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ทฤษฎีการบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงานวิชาการ ความพึงพอใจ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน หลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้

2. กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย ขั้นตอนของการใช้ระบบจัดการความรู้ (7Ts) ที่ได้พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน หรือ 7Ts ดังนี้

2.1 T1 (Team) ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาศักยภาพของทีม โดยการศึกษาคุณงามโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีการทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อขับเคลื่อนระบบไปพร้อม ๆ กัน

2.2 T2 (Topic) การระบุนำความรู้ของงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งระบุอยู่ในหลักสูตรแกนกลางอยู่แล้ว เพื่อคัดเลือก/ กำหนดหัวข้อ สาระ นวัตกรรม ขุมความรู้ที่จะสร้างขึ้นแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ กำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนการจัดการความรู้

2.3 T3 (Tool) เป็นการดึงขุมความรู้ออกมาจากตัวครู ซึ่งเป็นผู้ทรงความรู้ การสร้างขุมความรู้ ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น แบบเรียน แบบฝึกหัด นวัตกรรม เป็นต้น

2.4 T4 (Technology) การเลือกใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ โปรแกรม นวัตกรรมต่าง ๆ มีความสำคัญในการที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้จากตัวครูส่งผ่านสื่อต่าง ๆ ไปยังผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 T5 (Teaching) ครูได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่มในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ทุกคนอยากแสวงหาความรู้ เพื่อได้แลกเปลี่ยนกัน และทำให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ มีความมั่นใจในองค์ความรู้มากขึ้น

2.6 T6 (Tracking) การประเมินผลการใช้ขุมความรู้จากการใช้ระบบการจัดการความรู้ แบบ 7Ts ซึ่งเป็นการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบชัดเจน สะดวกต่อการจัดการเรียนรู้ และมีจุดมุ่งเน้นพัฒนานักเรียน ทำให้ครูจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายและได้ระดมความคิด เพื่อที่จะสร้างชุดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียน นักเรียนได้รู้จักวิเคราะห์ตามรูปแบบกิจกรรมที่ครูช่วยกันระดมความคิดและนำมาสร้างเป็นชุดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ สามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้ ซึ่งสะท้อนในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น

2.7 T7 (Truth) ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนในภาพรวมขององค์กร หลังจากการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ พบว่าครูและนักเรียนได้พัฒนาตนเองจากการใช้ระบบการจัดการความรู้ ครูได้ทำงานกันเป็นทีม ได้เรียนรู้ระบบการจัดการความรู้ ได้พัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ ส่วนนักเรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสุขกับการเรียนรู้มากยิ่งขึ้นจากการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ชั้น หรือ 7Ts นั้น

3. ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย

3.1 ผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ในภาพรวม มีผลการเรียนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 4.67 และ 3.88 ตามลำดับ เช่นเดียวกับผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554 เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยปีการศึกษา 2553 เพิ่มขึ้น 3.63 และ 2.55 ตามลำดับ เมื่อเรียงลำดับผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ส่วนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ตามลำดับ

3.2 ผลที่เกิดขึ้นกับครู ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูเพิ่มขึ้น ผลการทดสอบก่อนและหลังการใช้ระบบการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลที่เกิดขึ้นกับครูจากการใช้ระบบการจัดการความรู้ ทำให้ครูสร้างสารสนเทศ/เอกสารความรู้ บทเรียน นวัตกรรม เพิ่มมากขึ้นและหลากหลายเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในปีก่อน ๆ เช่น แบบฝึกทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์ภาษาไทย 5 ชุดของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คู่มือประกอบการใช้แบบฝึก 5 ชุด ชุดบทเรียน E-learning ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่บางชุดยังไม่สมบูรณ์ ชุดบัตรคำภาษาอังกฤษ ชุดกิจกรรมการเรียนรู้คณิตคิดสนุกของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิจัยโจทย์ปัญหาจำนวนนับ วิจัยการบวกเลขคูณหารทศนิยม แบบฝึกทักษะ เรื่อง สมการและอื่น ๆ ข้อจำกัดของโรงเรียน คือ อุปกรณ์การเรียนการสอนโดยเฉพาะห้องคอมพิวเตอร์

3.4 ความพึงพอใจของครูต่อการใช้ระบบการจัดการความรู้โดยรวมอยู่ระดับมาก จากการวิเคราะห์แบบสอบถามความพึงพอใจรายชื่อ พบว่า ระบบการจัดการความรู้ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ระบบการจัดการความรู้กับเพื่อนครูผู้อำนวยการสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ มีการประสานงานระหว่างสมาชิกภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างทั่วถึง และมีการกำหนดบทบาทในการศึกษาค้นคว้างานการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการทำงานของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนการประสานงานระหว่างสมาชิกภายในและภายนอกโรงเรียนมากที่สุด มีการส่งเสริมการแก้ปัญหานักเรียนโดยผ่านกระบวนการใช้ระบบการจัดการความรู้มากที่สุด ศึกษาค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบการใช้การจัดการความรู้มากที่สุด และกระตุ้นให้ครูใช้วิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการใช้ระบบการจัดการความรู้

เอนก ไชยโย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขั้นที่ 3 การสร้างรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน ขั้นที่ 4 การประเมินรูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบงานจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 192 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ในโรงเรียน จำนวน 17 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มี 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและแสวงหาความรู้ มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 2 การเข้าถึงความรู้ มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนความรู้ มี 3 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 4 การประมวลและกลั่นกรองความรู้ มี 2 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 5 การจัดเก็บความรู้ มี 4 กิจกรรม ขั้นตอนที่ 6 การนำความรู้ไปใช้ มี 7 กิจกรรม

2. รูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ ที่จะนำมาใช้ประโยชน์
 ซึ่งสอดคล้องกับ กรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ถาวร เส็งเอียด (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อวิเคราะห์
 น้ำหนักองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ
 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน
 ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้าง
 โมเดลเชิงสาเหตุของตัวแปรระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับ
 ปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน ของประสิทธิผล
 ของโรงเรียนมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่บ่งชี้ประสิทธิผล
 ของโรงเรียนให้ความสำคัญกับแรงจูงใจต่อสิ่งที่เรียน เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความคิด
 ที่มีต่อวิชาการ ความสนใจในชั้นเรียน ความสัมพันธ์กับครู เจตคติต่อการบ้าน การบูรณาการ
 ทางสังคมในห้องเรียน ความสนใจในสิ่งที่เรียน และความเป็นอยู่ที่ดีใน โรงเรียน ตามลำดับ
 มีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.66-0.90

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน
 และระดับโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการเรียน
 ของนักเรียน ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก โดยเรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย คือ
 การเอาใจใส่ของผู้ปกครองต่อการเรียน ความตั้งใจในการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในโรงเรียน
 ของรัฐบาลจำนวนนักเรียนที่ไปเรียนศาสนาอิสลาม ความถี่ในการทำละหมาดของนักเรียน
 จำนวนนักเรียนที่ใช้ภาษาไทยถิ่นใต้เมื่ออยู่ที่บ้าน ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง และรายได้

ของผู้ปกครองตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบ คือ จำนวนนักเรียนที่ใช้ภาษาวิ
เมื่ออยู่ที่บ้าน และจำนวนพี่น้องในครอบครัว ตามลำดับ

3.2 ปัจจัยระดับห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ ความตั้งใจที่จะย้าย
ที่ทำงานของครู ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก โดยมีค่าอิทธิพลเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย
ตามลำดับ คือ จำนวนครูที่นับถือศาสนาพุทธ และจำนวนครูที่นับถือศาสนาอิสลาม

3.3 ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตรของโรงเรียน ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ
คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวน
นักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม ส่วนตัวแปรที่ส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบ คือ จำนวนนักเรียน
ที่นับถือศาสนาพุทธ

4. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พัฒนาขึ้น ทั้ง 3 ระดับ คือ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในระดับ
นักเรียนระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ฉัฐนิชา บัวดี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตาม
ความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ โครงการ โรงเรียนสองภาษา ผลการวิจัย พบว่า
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหาร
จัดการ โครงการ โรงเรียนสองภาษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับรายด้าน
ดังนี้ ด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะ
ของบุคลากร และด้านลักษณะขององค์กร โดยแสดงรายละเอียดรายด้านได้ ดังนี้

ด้านลักษณะนโยบายการบริหารและปฏิบัติ รายการที่มีผลต่อประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่
มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ
มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และนโยบายของโรงเรียน
มีการตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพการศึกษาและความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม รายการที่มีผลต่อประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ การพัฒนา
บรรทัดฐานการดำเนินงานโดยมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ การส่งเสริมให้มีความมุ่งมั่น
ปฏิบัติงานสู่ความสำเร็จของบุคลากรทุกฝ่าย การมีแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการปรับปรุง
พัฒนาอยู่เสมอ และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้มีความอิสระในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม
ตามลำดับ

ด้านลักษณะของบุคลากร รายการที่มีผลต่อประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ การมีความมุ่งมั่นจริงจังต่อ ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรได้รับรู้เป้าหมายของโรงเรียนอย่างถูกต้องและตรงกัน และบุคลากรได้รับรู้บทบาทหน้าที่และเป้าหมายในงานที่ตนรับผิดชอบตามลำดับ

ด้านลักษณะขององค์กร รายการที่มีผลต่อประสิทธิผลสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดการองค์การ โดยแบ่งฝ่ายต่าง ๆ ได้เหมาะสมทั้งในภาคปกติและภาคภาษาอังกฤษอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน โรงเรียนมีการจัดการแบ่งฝ่าย ต่าง ๆ เป็นฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายสนับสนุน และฝ่ายบริหารได้อย่างสัมพันธ์กัน ทั้งในส่วนของภาคปกติและภาคภาษาอังกฤษและ โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ได้อย่างสัมพันธ์กัน ทั้งในส่วนของภาคปกติและภาคภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ โครงการ โรงเรียนสองภาษา มี ดังนี้ ควรมีการคัดเลือกครูให้มีคุณภาพ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารแบ่งฝ่ายงานและมอบหมายงานให้ชัดเจนการประชาสัมพันธ์ โครงการให้ทุกฝ่ายทราบ การจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น มีการประเมินผลโครงการ โรงเรียนสองภาษาอย่างเป็นระบบ

กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ทิศทางบวก และพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กษมาพร ทองเอื้อ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 จำนวน 211 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาการส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุดด้วยค่าระดับอิทธิพล .73 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การ ส่งอิทธิพลทางตรงด้วยค่าระดับอิทธิพล .18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติส่งอิทธิพลทางตรงด้วยค่าระดับอิทธิพล .10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลส่งอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยทั้ง 1 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 87.60

โสภณ ม่วงทอง (2555, หน้า 18-19) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเพื่อสร้างแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 960 คนตัวแปรต้นที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การสื่อสาร และความผูกพันของครู โดยตัวแปรต้นประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวแปรตาม ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดีและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 828.25, df = 428, P-value = .000, Relative Chi-square = 1.94, ค่า GFI = 0.95, ค่า AGFI = .91, ค่า SRMR = .027, ค่า RMSEA = .034 และค่า CFI = 1.00 ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู

สุสันติ โปสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ มีนักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอน และนักเรียนที่จบชั้น ม.3 ส่วนใหญ่สามารถเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้น ตามลำดับ

2. ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ นักเรียนมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา นักเรียนประพฤติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน นักเรียนมีผลการเรียนและความประพฤติที่ดีเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ และนักเรียนพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ

3. ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ ๆ มาใช้ โรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน คณะครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผลของครูมีความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และโรงเรียนสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

4. ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ (บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งของครูภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหา ด้านความประพฤติของนักเรียน ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันแก้ปัญหาด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาเร่งด่วน หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน

ปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยความเป็นผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหาร

ด้านความสามารถในการพัฒนางาน (X_2) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน (X_4) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร (X_5) ลักษณะการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ (X_1) และความสามารถในการวางแผน (X_3) สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = .327 + .320X_2 + .164X_4 + .163X_5 + .139X_1 + .155X_3$$

สมใจ ปิติโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (X_1) ประสิทธิภาพการสอนของครู (X_2) และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน (X_3) ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู และด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพการสอนของครู และด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้

$$Y' = .416X_3 + .326X_2 + .183X_1$$

ยุคนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ส่วนตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ด้าน ได้แก่ ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรม

และเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
และความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก
ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป
และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ
ในการทำงานของครู ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน
และภายนอก ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู และความรู้
รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ
คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า โดยรวม
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบ
ความสัมพันธ์ ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับปานกลาง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
ของนักเรียนมากที่สุด คือ การบริหารงานทั่วไป และน้อยที่สุด คือ การบริหารงบประมาณ

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยคู่ที่มี
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู มากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล
และน้อยที่สุด คือ การบริหารงบประมาณ

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
ด้านความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน
ในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู
มากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก มากที่สุด คือ การบริหารงานบุคคล และน้อยที่สุด คือ การบริหารงบประมาณ

พินิจมพร ศิริจันทพันธ์ (2556) ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 18 มาตรฐาน ได้แก่

- มาตรฐานที่ 1 เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- มาตรฐานที่ 2 เด็กมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- มาตรฐานที่ 3 เด็กสามารถทำงานจนสำเร็จ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
- มาตรฐานที่ 4 เด็กมีความสามารถในการคิดรวบยอด
- มาตรฐานที่ 5 เด็กมีความรู้และทักษะเบื้องต้น
- มาตรฐานที่ 6 เด็กมีความสนใจใฝ่รู้ รักการอ่านและพัฒนาตนเอง
- มาตรฐานที่ 7 เด็กมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
- มาตรฐานที่ 8 เด็กมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี
- มาตรฐานที่ 9 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ ความรู้
- มาตรฐานที่ 10 ครูมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นเด็กเป็นสำคัญ
- มาตรฐานที่ 11 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา
- มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้าง ระบบการบริหารงานและพัฒนาองค์กร อย่างเป็นระบบครบวงจร
- มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน
- มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพเด็ก

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและส่งเสริมให้เด็กพัฒนา

ตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการสนับสนุน ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาในท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการร่วมมือกันระหว่างบ้าน องค์กรทางศาสนา สถาบันทางวิชาการ และองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาวิธีการเรียนรู้ในชุมชน

ผลวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาลสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนระดับปฐมวัย โดยรวมและรายมาตรฐาน อยู่ในระดับดี แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาล สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร คือ การพัฒนาตามมาตรฐานคุณภาพเด็ก มาตรฐานด้านการจัดการเรียนรู้มาตรฐานการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้

พิไลวรรณ แดงขาว (2556) ได้การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 8 องค์กรประกอบหลัก จะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 28 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียน 118 ตัว สามารถเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 19 ตัว บ่งชี้ 2) การจัดการเรียนการสอน 31 ตัวบ่งชี้ 3) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 6 ตัวบ่งชี้ 4) ความเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ 24 ตัวบ่งชี้ 5) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 7 ตัวบ่งชี้ 6) สภาพแวดล้อม 7 ตัวบ่งชี้ 7) การมีส่วนร่วม 9 ตัวบ่งชี้ 8) องค์กร 15 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของ โมเดลเชิงโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนค่าไค-แควร์ เท่ากับ 578.29 ค่า df เท่ากับ 213 ค่า p เท่ากับ .00 ค่า RMSEA เท่ากับ .06 ค่า GFI เท่ากับ .93 และค่า AGFI เท่ากับ .87 โมเดลโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการอภิปรายกลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมของตัวบ่งชี้โมเดล โครงสร้าง พบว่า มีความเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

งานวิจัยต่างประเทศ

Brookover and Lezotte (1979) ทำการศึกษาผู้บริหาร ครู และนักเรียน เกรด 4 และเกรด 5 ในเมืองมิชิแกน และนักเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำใน 4 หมู่บ้าน รายงานการศึกษาค้นคว้า

พบว่า มีการอ้างอิงกระบวนการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จซึ่งโรงเรียนเหล่านี้จะใช้เวลาทั้งหมดไปในการจัดการเรียนการสอน นักเรียนได้รับการคาดหวังที่สูงสามารถควบคุมเวลาในงานวิชาการได้ดี และครูมีความเชื่อ และศรัทธาในการจัดการเรียนการสอนนักเรียนได้รางวัล และผู้บริหารเอาใจใส่

Hersh (1982) ได้ศึกษาความสำคัญขององค์ประกอบที่มีบทบาทด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองต่างยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน 2) เป้าหมายของโรงเรียนต้องชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตร และนำมาปฏิบัติได้ 3) นักเรียนมีผลการเรียนก้าวหน้า 4) ภาวะเครียดต่าง ๆ ได้รับการยอมรับและปฏิบัติ 5) ครูมีความตั้งใจสูง และมีความคาดหวังสูง 6) นักเรียนมีความสำเร็จ ทั้งด้านการเรียนและจริยธรรม 7) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง 8) ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างฉันทามิตร และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน

Kijai (1987, p. 329-A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

Reid, David and Peter (1988) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและพบว่า มีปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน

Perkey and Smith (1983) ได้วิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ 571 แห่งพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ตัวแปรด้านการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหาร คือ 1) ความเป็นอิสระในการบริหาร (School site autonomy) 2) ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong leadership) 3) ความมีเสถียรภาพของทีมงาน (Staff stability) 4) ความสมบูรณ์ของการวางแผนและการกำหนดเป้าประสงค์ในโครงการบริหาร (Planned and purposeful secondary program) 5) การเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร (School-wide staff development) 6) การให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและสนับสนุนโรงเรียน (Parent involvement and support) 7) การสนับสนุน จากชุมชน (District support) 8) การทำให้สาธารณชนยอมรับในความสำเร็จทางวิชาการของโรงเรียน (School-wide and public recognition of academic success) 9) เพิ่มเวลาในการจัดการเรียนการสอน (Maximized learning time) และตัวแปรด้านกระบวนการ คือ 1) การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ในองค์กร (Collaborative planning and good collegial relationship) 2) การรับฟังเสียงสะท้อนจากชุมชน (A school-wide sense of community) 3) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความคาดหวังสูง (Clear goals and high expectation) และ 4) การปรับปรุงบรรยากาศ และวินัยในห้องเรียน (Improved classroom control and discipline)

Evers (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียน ในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่ควบคุมได้ยาก หรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

Edward (1984, p. 30-A) ได้ศึกษาความสอดคล้องระหว่างประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานการณ์ตามทฤษฎีประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fiedler) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ศึกษาปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำสถานการณ์ หรือความยากง่าย ในการบริหารกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่เอ็ดเวิร์ดใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา เมืองฮิลบอโร (Hillborough) โดยใช้แบบวัด LPC เป็นเครื่องมือในการวัดลักษณะของผู้นำ และใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นเอง วัดประสิทธิผลในการทำงานของผู้บริหาร ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของผู้บริหารซึ่งวัดโดยแบบวัด LPC มีความสัมพันธ์ทางลบ กับประสิทธิผลและมีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อผู้บริหารอยู่ในสถานการณ์ที่ควบคุมกลุ่มได้ ไม่ง่าย และไม่ยาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้นำตามสถานการณ์ของฟีลเดอร์ (Fiedler)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังตัวแปรที่ผู้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพการสอนของครู และการจัดการความรู้ เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนฝ่ายประถมศึกษาและฝ่ายมัธยมศึกษาของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 164 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 607) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 118 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามฝ่ายที่สังกัด จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่ายที่สังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายประถมศึกษา	51	34
ฝ่ายมัธยมศึกษา	113	84
รวม	164	118

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert จำนวน 20 ข้อ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. การกำหนดพันธกิจ | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 1-4 |
| 2. การบริหารหลักสูตรและการสอน | จำนวน 3 ข้อ ข้อที่ 5-7 |
| 3. การนิเทศการสอน | จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 8-12 |
| 4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 13-16 |
| 5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 17-20 |

โดยการให้น้ำหนักของความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert จำนวน 18 ข้อ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 2. การรู้จักผู้เรียน | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 21-24 |
| 2. การวางแผนการสอน | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 25-28 |
| 3. เทคนิคในการดำเนินการสอน | จำนวน 3 ข้อ ข้อที่ 29-31 |
| 4. การปรับปรุงการเรียนการสอน | จำนวน 3 ข้อ ข้อที่ 32-34 |
| 5. คุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี | จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 35-38 |

โดยการให้น้ำหนักของความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต

“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

5 ระดับของ Likert จำนวน 33 ข้อ ใน 7 ด้านประกอบด้วย

1. การบ่งชี้ความรู้ จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 39-43

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 44-49

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 50-53

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 54-58

5. การเข้าถึงความรู้ จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 59-63

6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 64-67

7. การเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ ข้อที่ 68-71

โดยการให้น้ำหนักของความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
ของ Likert จำนวน 25 ข้อ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน จำนวน 6 ข้อ
ข้อที่ 72-77
 2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ จำนวน 5 ข้อ ข้อที่ 78-82
 3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์ จำนวน 6 ข้อ
ข้อที่ 83-88
 4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 6 ข้อ ข้อที่ 89-94
 5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและ
ภายนอก จำนวน 2 ข้อ ข้อที่ 95-96
- โดยการให้นำหนักของความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม มีเกณฑ์ ดังนี้
- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และกำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม
ตามกรอบเนื้อหา และแนวคิดเกี่ยวกับจัดการความรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียนเพื่อนำมา
ประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการเขียนแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
ที่ใช้ในการวิจัยตามแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้
 - 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Krug (1992, p. 121 อ้างถึงใน
สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 58)

- 2.2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ตามแนวคิดของ สุจินต์ วิศวรธีรานนท์ (2545, หน้า 23-24 อ้างถึงใน ปณต เทพภิบาล, 2552, หน้า 46)
- 2.3 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 30) และสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 13-15)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ Hoy and Furguson (1985, pp. 117-134)
3. นำร่างแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความสมบูรณ์ถูกต้องและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไข
4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมทางภาษา และความเหมาะสมของรูปแบบการวัด โดยพิจารณาจากค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of items objective congruence: *IOC*) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อ ดังต่อไปนี้
- | | |
|--|---|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก | หัวหน้าภาควิชาการบริหาร
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 อาจารย์ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.4 อาจารย์ ดร.วิโรจน์ ชมภู | ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.5 อาจารย์ภัสกร ภัคคีศรีแพง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
โรงเรียนสาธิต”พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา |

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการคำนวณค่า IOC โดยใช้สูตร ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539)

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

เมื่อ $\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อคำถามที่ได้จากการคำนวณจากสูตรที่จะมีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 มีรายละเอียดของเกณฑ์การพิจารณา คือ ค่า IOC ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป คัดเลือกข้อสอบข้อนั้นไว้ใช้ได้ แต่ถ้าได้ค่า IOC ต่ำกว่า .60 ควรพิจารณาแก้ไขปรับปรุง หรือตัดทิ้ง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามตามเกณฑ์ คือ มีค่าตั้งแต่ .20 ขึ้นไป พบว่า

6.1 ตอนที่ 1 มีค่าอยู่ระหว่าง .55-.85

6.2 ตอนที่ 2 มีค่าอยู่ระหว่าง .53-.85

6.3 ตอนที่ 3 มีค่าอยู่ระหว่าง .53-.85

6.4 ตอนที่ 4 มีค่าอยู่ระหว่าง .52-.85

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 220-204) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .98

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และแบบสอบถาม ไปถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามจากอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมา 118 ฉบับ และผู้วิจัยได้ตัดออกไป 34 ฉบับ ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบไม่ตั้งใจ จึงทำให้มีแบบสอบถามจำนวน 84 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.19
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนัก คะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์ระดับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการประสิทธิภาพการสอน ของอาจารย์การจัดการความรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

3. สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเลือกใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นรายข้อและรายด้าน โดยหาค่า คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดการแปลผลคะแนน เป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดการแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดการแปลผลคะแนนช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นรายชื่อและรายด้าน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

โดยกำหนดการแปลผลคะแนนเป็นช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์การจัดการความรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient: r) โดยใช้เกณฑ์ของ Runyon and Haber (1991, p. 238) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้ามีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันและถ้ามีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งการพิจารณาระดับความสัมพันธ์สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ .91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสหสัมพันธ์ .71-.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสหสัมพันธ์ .51-.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ .31-.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสหสัมพันธ์ .01-.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

6. สร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กับประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่าง ๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

SD แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -distribution)

$S.E._b$ แทน ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์

R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
$S.E._{est}$	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
p	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability) สำหรับบอกล้นัยสำคัญทางสถิติ
a	แทน ค่าคงที่
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F -distribution)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน การกำหนดพันธกิจ
X_2	แทน การบริหารหลักสูตรและการสอน
X_3	แทน การนิเทศการสอน
X_4	แทน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
X_5	แทน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน
X_6	แทน การรู้จักผู้เรียน
X_7	แทน การวางแผนการสอน
X_8	แทน เทคนิคในการดำเนินการสอน
X_9	แทน การปรับปรุงการเรียนการสอน
X_{10}	แทน คุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี
X_{11}	แทน การบ่งชี้ความรู้
X_{12}	แทน การสร้างและแสวงหาความรู้
X_{13}	แทน การจัดความรู้ให้เป็นระบบ
X_{14}	แทน การประมวลและกลั่นกรองความรู้
X_{15}	แทน การเข้าถึงความรู้
X_{16}	แทน การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้
X_{17}	แทน การเรียนรู้
X	แทน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
Y_1	แทน ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน
Y_2	แทน ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

Y_3 แทน ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์

Y_4 แทน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

Y_5 แทน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบ

ทั้งภายใน และภายนอก

Y แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

y' แทน สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในรูปคะแนนดิบ

$Z'y$ แทน สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในรูปคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการกำหนดพันธกิจ	4.30	.68	มาก	1
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.06	.81	มาก	4
3. ด้านการนิเทศการสอน	4.20	.67	มาก	3
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	4.21	.73	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน	4.10	.74	มาก	5
รวม	4.17	.69	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และด้านการนิเทศการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำหนดพันธกิจ

ด้านการกำหนดพันธกิจ	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น มาเป็นแนวทางในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการ	4.19	.87	มาก	4
2. ผู้บริหารให้คณาจารย์ มีส่วนร่วมในการกำหนด พันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน	4.27	.85	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงาน ภาระงานเกี่ยวกับงานวิชาการชัดเจน	4.33	.83	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในภารกิจ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการ	4.46	.72	มาก	1
รวม	4.30	.68	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำหนดพันธกิจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในภารกิจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงาน ภาระงานเกี่ยวกับงานวิชาการชัดเจน และผู้บริหารให้คณาจารย์ มีส่วนร่วมในการกำหนด พันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น มาเป็นแนวทางในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการ

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบริหารหลักสูตร
และการสอน

ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรสถานศึกษา เป็นอย่างดี	4.02	.83	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ ในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตร สถานศึกษาไปปฏิบัติ	4.09	.83	มาก	1
3. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการจัดทำ หลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการบรรลุ เป้าหมาย	4.07	.85	มาก	2
รวม	4.06	.81	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก
เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ
ในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหาร
ใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการจัดทำ
หลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ
เรื่องหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนิเทศการสอน

ด้านการนิเทศการสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารช่วยเหลือ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์	4.15	.86	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	4.27	.85	มาก	2
3. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมห้องเรียน เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียน การสอน	4.01	.83	มาก	5
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพ ภายในโรงเรียน	4.23	.83	มาก	3
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพ ภายนอกโรงเรียน	4.40	.79	มาก	1
รวม	4.20	.67	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการนิเทศการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายนอกโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำกับติดตาม
ความก้าวหน้าของนักเรียน

ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ	4.33	.83	มาก	1
2. โรงเรียนจัดให้มีการทดสอบนักเรียนเพื่อตรวจสอบ จุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน	4.15	.85	มาก	3
3. โรงเรียนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมิน ความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมาย ด้านวิชาการของโรงเรียน	4.13	.83	มาก	4
4. โรงเรียนนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนด กิจกรรม หรือ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.21	.82	มาก	2
รวม	4.21	.73	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบ
คุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ รองลงมา
คือ โรงเรียนนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน
และโรงเรียนจัดให้มีการทดสอบนักเรียนเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน
ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมิน
ความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ
การเรียนรู้การสอน

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเอื้อ อำนวยการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.16	.85	มาก	2
2. โรงเรียนจัดให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้เรียน	4.28	.83	มาก	1
3. โรงเรียนส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่ การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย	3.96	.90	มาก	4
4. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยึด ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.03	.89	มาก	3
รวม	4.10	.74	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้การสอน โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดให้มีบรรยากาศ
การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ โรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้
เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเอื้ออำนวยการเรียนรู้
ของผู้เรียน และ โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญและยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ
โรงเรียนส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้
อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์
โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการรู้จักผู้เรียน	3.87	.76	มาก	3
2. ด้านการวางแผนการสอน	3.82	.64	มาก	5
3. ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน	4.04	.73	มาก	2
4. ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน	4.06	.67	มาก	1
5. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี	3.86	.63	มาก	4
รวม	3.93	.63	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านเทคนิค
ในการดำเนินการสอน และด้านการรู้จักผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย
คือ ด้านการวางแผนการสอน

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการรู้จักผู้เรียน

ด้านการรู้จักผู้เรียน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถและ ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนทำการสอน	3.97	.83	มาก	1
2. อาจารย์นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อคัดกรองและ ทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.89	.83	มาก	2
3. อาจารย์นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อจัด กิจกรรมส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	3.77	.80	มาก	4
4. อาจารย์จัดการเรียนการสอน โดยเน้นการมีส่วนร่วม ของผู้เรียน ยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคน สามารถเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทุกเวลา	3.85	.82	มาก	3
รวม	3.87	.76	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการรู้จักผู้เรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก
เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถ
และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนทำการสอน รองลงมา คือ อาจารย์นำข้อมูลมาวิเคราะห์
เพื่อคัดกรองและทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และอาจารย์จัดการเรียนการสอน
โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทุกเวลา ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์
นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอน
ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวางแผนการสอน

ด้านการวางแผนการสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน	3.82	.84	มาก	2
2. อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้	3.91	.85	มาก	1
3. อาจารย์เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน	3.81	.84	มาก	3
4. อาจารย์วางแผนการวัดและประเมินผลได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม	3.75	.50	มาก	4
รวม	3.82	.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการวางแผนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ อาจารย์มีการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์วางแผนการวัดและประเมินผลได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน

ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียน	4.07	.89	มาก	2
2. อาจารย์ใช้กระบวนการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาความสอดคล้องตามความสามารถ และความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่สอน	4.15	.88	มาก	1
3. อาจารย์ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย	3.91	.85	มาก	3
รวม	4.04	.73	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ใช้กระบวนการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาความสอดคล้องตาม รองลงมา คือ อาจารย์ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียน และอาจารย์ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน

ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร	4.35	.79	มาก	1
2. ผู้บริหารควบคุม ติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน	3.89	.83	มาก	3
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน	3.97	.83	มาก	2
รวม	4.06	.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน และผู้บริหารควบคุม ติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี

ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนพัฒนาตนเองเสมอ	3.93	.85	มาก	2
2. อาจารย์มีคุณธรรม จริยธรรม	4.02	.86	มาก	1
3. อาจารย์ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา เป็นกัลยาณมิตร	3.77	.80	มาก	3
4. อาจารย์สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นพัฒนา	3.75	.50	มาก	4
รวม	3.86	.63	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านอาจารย์มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนพัฒนาตนเองเสมอ และอาจารย์ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา เป็นกัลยาณมิตร ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นพัฒนา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. การบ่งชี้ความรู้	4.26	.69	มาก	1
2. การสร้างและแสวงหาความรู้	4.18	.69	มาก	3
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ	4.14	.70	มาก	4
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้	4.24	.73	มาก	2
5. การเข้าถึงความรู้	3.86	.75	มาก	7
6. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้	3.88	.60	มาก	6
7. การเรียนรู้	4.06	.64	มาก	5
รวม	4.09	.64	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการประมวลและกลั่นกรอง
ความรู้ และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย
คือ ด้านการเข้าถึงความรู้

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบ่งชี้ความรู้

ด้านการบ่งชี้ความรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อโรงเรียน	4.20	.87	มาก	4
2. โรงเรียนมีการสำรวจสิ่งที่บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหรือพัฒนางาน	4.28	.85	มาก	3
3. โรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.33	.83	มาก	2
4. โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานตามความต้องการของบุคลากร	4.48	.72	มาก	1
5. โรงเรียนได้จัดลำดับการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานของอาจารย์	4.02	.83	มาก	5
รวม	4.26	.69	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการบ่งชี้ความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานตามความต้องการของบุคลากร รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และโรงเรียนมีการสำรวจสิ่งที่บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหรือพัฒนางาน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนได้จัดลำดับการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานของอาจารย์

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้

ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.10	.83	มาก	4
2. อาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้กระบวนการคิด แนวทางการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และนำมาปรับปรุงใช้ในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ	4.07	.85	มาก	5
3. อาจารย์มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่คล้ายคลึงกัน	4.15	.85	มาก	3
4. อาจารย์ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่แสวงหามาได้จากเพื่อนร่วมงาน	4.28	.85	มาก	1
5. อาจารย์มีความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ที่แสวงหามาได้ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน	4.02	.83	มาก	6
6. โรงเรียนมีการจัดหาหรือสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและพัฒนางาน	4.24	.84	มาก	2
รวม	4.18	.69	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่แสวงหามาได้จากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดหาหรือสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและพัฒนางาน และอาจารย์มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่คล้ายคลึงกัน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ที่แสวงหามาได้ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน

ตารางที่ 17 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ

ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และสร้างระบบฐานข้อมูล/ความรู้ที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว	4.41	.79	มาก	1
2. อาจารย์มีความสามารถในการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลหรือเว็บไซต์ แฟ้มพัฒนางาน ตำราเรียน การลงในวารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ	4.33	.83	มาก	2
3. อาจารย์มีการนำความรู้ที่โรงเรียนรวบรวมไว้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดอบรมการจัดทำวีดิทัศน์ วิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ของโรงเรียน การประชุม การสัมมนา)	4.10	.82	มาก	4
4. โรงเรียนมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคล อื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้	4.13	.83	มาก	3
รวม	4.14	.70	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการจัดการความรู้ให้เป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และสร้างระบบฐานข้อมูล/ความรู้ที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว รองลงมา คือ อาจารย์มีความสามารถในการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลหรือเว็บไซต์ แฟ้มพัฒนางาน ตำราเรียน การลงในวารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ และโรงเรียนมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีการนำความรู้ที่โรงเรียนรวบรวมไว้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน

ด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดอบรมการจัดทำวีดิทัศน์ วิทยุโทรทัศน์ เว็บไซต์ ของโรงเรียน การประชุม การสัมมนา)

ตารางที่ 18 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้

ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดระบบการกลั่นกรองความรู้โดยอาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อบุคลากรและใช้ภาษาที่ทุกคนเข้าใจง่าย	4.21	.82	มาก	2
2. อาจารย์ได้จัดทำข้อสรุปการปฏิบัติงานออกมาเป็นเอกสารอย่างชัดเจน	4.16	.85	มาก	3
3. โรงเรียนมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล/ ความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน	4.28	.83	มาก	1
4. อาจารย์มีการกลั่นกรองความรู้ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและนำมาเพื่อพัฒนางาน	3.96	.90	มาก	5
5. อาจารย์ได้มีการนำข้อผิดพลาดจากการทำงานมาปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.03	.89	มาก	4
รวม	4.24	.73	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล/ ความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดระบบการกลั่นกรองความรู้โดยอาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อบุคลากรและใช้ภาษาที่ทุกคนเข้าใจง่าย และอาจารย์ได้จัดทำข้อสรุปการปฏิบัติงานออกมา

เป็นเอกสารอย่างชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีการกลั่นกรองความรู้ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและนำมาเพื่อพัฒนางาน

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเข้าถึงความรู้

ด้านการเข้าถึงความรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูล/ ความรู้ของสถาบันเพื่อความสะดวกในการค้นหา เช่น งานวิจัย ผลงานประจำปี ผลการสำรวจ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น	3.97	.83	มาก	1
2. อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน ได้สะดวก รวดเร็ว	3.89	.83	มาก	2
3. อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยการอ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน	3.77	.80	มาก	5
4. อาจารย์ตระหนักในการใช้แหล่งความรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้	3.85	.82	มาก	3
5. อาจารย์ใช้วิธีการหลากหลายในการเข้าถึงความรู้ เพื่อนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	3.82	.84	มาก	4
รวม	3.86	.75	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเข้าถึงความรู้ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูล/ ความรู้ของสถาบันเพื่อความสะดวกในการค้นหา เช่น งานวิจัย ผลงานประจำปี ผลการสำรวจ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น รองลงมา คือ อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนได้สะดวก รวดเร็ว และอาจารย์ตระหนักในการใช้แหล่งความรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยการอ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการแบ่งปัน
และแลกเปลี่ยนความรู้

ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนให้การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้ เพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ	3.91	.85	มาก	2
2. อาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในโรงเรียนโดยมี ลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักเหตุผล/ หลักวิชาการ มากกว่าการใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนบุคคล เช่น จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเผยแพร่เอกสาร วิชาการ บทความ งานวิจัย อินเทอร์เน็ต ฯลฯ	3.81	.84	มาก	3
3. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่ หรือผลผลิตที่เกิดจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ ภายในและภายนอกโรงเรียน	3.75	.50	มาก	4
4. โรงเรียนมีการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้ และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลแบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้ และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือ ผู้มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า	4.07	.89	มาก	1
รวม	3.88	.60	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยรวมและรายชื่อ
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการสอนงาน
ซึ่งเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลแบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้
และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า
รองลงมา คือ โรงเรียนให้การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาต่อ
หรือศึกษาเพิ่มเติมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ และอาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความรู้กัน

ภายในโรงเรียนโดยมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักเหตุผล/หลักวิชาการมากกว่า การใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนบุคคล เช่น จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเผยแพร่เอกสาร วิชาการ บทความ งานวิจัย อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่หรือผลิตที่เกิดจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ภายในและภายนอกโรงเรียน

ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนให้บริการการใช้สถานที่ หรือให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถบริการแก่โรงเรียนภายนอก โรงเรียนในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ต่าง ๆ แก่บุคลากรในชุมชน	4.15	.88	มาก	2
2. โรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวม จัดเก็บไว้ ไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านต่าง ๆ	3.90	.85	มาก	3
3. อาจารย์มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานของตน ในแหล่ง ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว การจัดนิทรรศการ วารสารของโรงเรียน	4.34	.79	มาก	1
4. อาจารย์ได้นำข้อมูล/ ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและปรับปรุง การปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น	3.88	.82	มาก	4
รวม	4.06	.64	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานของตน

ในแหล่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว การจัดนิทรรศการ วารสารของโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนให้บริการการใช้สถานที่ หรือให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถบริการแก่โรงเรียนภายนอกโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ต่าง ๆ แก่บุคลากรในชุมชน และโรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวม จัดเก็บไว้ไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านต่าง ๆ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์ได้นำข้อมูล/ ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน	3.93	.64	มาก	4
2. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	4.21	.69	มาก	2
3. ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ของอาจารย์	4.23	.67	มาก	1
4. ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	.74	มาก	3
5. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม ที่กระทบทั้งภายในและภายนอก	3.88	.65	มาก	5
รวม	4.08	.65	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์ รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

ตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ของนักเรียน	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง	3.96	.83	มาก	3
2. นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ	3.93	.85	มาก	4
3. นักเรียนมีการแสวงหาความรู้ที่อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ	4.02	.85	มาก	1
4. นักเรียนสามารถเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล	3.76	.80	มาก	5
5. นักเรียนรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์	3.75	.50	มาก	6
6. นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล	4.03	.87	มาก	2
รวม	3.93	.64	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีการแสวงหาความรู้ อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ รองลงมา คือ นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล และนักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์

ตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.28	.85	มาก	3
2. อาจารย์มีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.33	.83	มาก	2
3. อาจารย์รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.48	.72	มาก	1
4. งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.02	.83	มาก	6
5. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.10	.83	มาก	4
6. มีวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัย เพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมในการจัดการเรียนการสอน	4.07	.85	มาก	5
รวม	4.21	.69	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์รู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รองลงมา คือ อาจารย์มีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่ตลอดเวลา

ตารางที่ 25 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์และเทคโนโลยีของอาจารย์

ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์และเทคโนโลยีของอาจารย์	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.15	.85	มาก	5
2. อาจารย์ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน	4.28	.85	มาก	3
3. อาจารย์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้	4.02	.83	มาก	6
4. อาจารย์ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอนเพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น	4.23	.83	มาก	4
5. อาจารย์ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต	4.40	.79	มาก	1
6. โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.33	.83	มาก	2
รวม	4.23	.67	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนรู้ออนไลน์และเทคโนโลยีของอาจารย์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รองลงมา คือ โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และอาจารย์ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

ตารางที่ 26 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.15	.85	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่กำหนดไว้	4.13	.83	มาก	5
3. ผู้บริหารและอาจารย์ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา	4.21	.82	มาก	2
4. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง	4.16	.85	มาก	3
5. ผู้บริหารและอาจารย์มีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.27	.83	มาก	1
6. ผู้บริหารและอาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	3.95	.89	มาก	6
รวม	4.14	.74	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์มีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและอาจารย์ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา และผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารและอาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ตารางที่ 27 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก	N = 84		ระดับ	อันดับที่
	\bar{X}	SD		
1. อาจารย์มีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.02	.88	มาก	1
2. เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร อาจารย์มีการยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง	3.96	.83	มาก	2
3. อาจารย์มีการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.88	.82	มาก	3
4. อาจารย์สามารถปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี	3.77	.80	มาก	6
5. อาจารย์มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.85	.82	มาก	4
6. อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.82	.84	มาก	5
รวม	3.88	.65	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก ได้แก่ อาจารย์มีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร อาจารย์มีการยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และอาจารย์มีการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สามารถปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พินุลบาเพ็ญ”
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	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	.742*	1.00																
X ₃	.865*	.859*	1.00															
X ₄	.888*	.897*	.903*	1.00														
X ₅	.772*	.704*	.753*	.862*	1.00													
X ₆	.432*	.660	.599*	.582*	.607*	1.00												
X ₇	.418*	.569*	.462*	.515*	.495*	.750*	1.00											
X ₈	.820*	.815*	.781*	.880*	.891*	.637*	.658*	1.00										
X ₉	.548*	.690*	.723*	.661*	.609*	.835*	.623*	.663*	1.00									
X ₁₀	.490*	.628*	.563*	.564*	.587*	.867*	.923*	.662*	.744*	1.00								
X ₁₁	.976*	.851*	.909*	.944*	.803*	.522*	.523*	.868*	.631*	.551*	1.00							
X ₁₂	.804*	.952*	.961*	.919*	.757*	.667*	.534*	.816*	.746*	.629*	.888*	1.00						
X ₁₃	.903*	.793*	.837*	.899*	.713*	.477*	.457*	.778*	.592*	.465*	.933*	.800*	1.00					
X ₁₄	.772*	.733*	.785*	.892*	.990*	.606*	.471*	.887*	.634*	.567*	.810*	.792*	.717*	1.00				

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปร	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 ₁₅	.459*	.659*	.591*	.582*	.590*	.985*	.828*	.649*	.795*	.901*	.538*	.661*	.486*	.584*	1.00			
X ₁₆	.664*	.698*	.589*	.699*	.715*	.692*	.908*	.872*	.665*	.858*	.709*	.654*	.627*	.688*	.740*	1.00		
X ₁₇	.745*	.795*	.822*	.817*	.752*	.772*	.716*	.859*	.919*	.752*	.807*	.833*	.749*	.771*	.764*	.815*	1.00	
Y	.835*	.896*	.903*	.925*	.864*	.814*	.721*	.902*	.808*	.801*	.900*	.931*	.823*	.873*	.819*	.823*	.906*	1.00
\bar{X}	4.41	4.10	4.29	4.30	4.17	3.82	3.79	4.08	4.07	3.85	4.35	4.19	4.36	4.20	3.80	3.88	4.08	4.12
SD	.61	.79	.58	.65	.70	.72	.63	.69	.62	.60	.63	.65	.64	.69	.70	.57	.57	.57

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ คือ

1. ด้านการกำหนดพันธกิจ (X_1) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .835* ($r_{x_1y} = .835$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
2. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .896* ($r_{x_2y} = .896$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
3. ด้านการกำหนดพันธกิจ (X_3) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .903* ($r_{x_3y} = .903$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูงมาก
4. ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .925* ($r_{x_4y} = .925$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
5. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .864* ($r_{x_5y} = .864$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
6. ด้านการรู้จักผู้เรียน (X_6) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .814* ($r_{x_6y} = .814$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง
7. ด้านการวางแผนการสอน (X_7) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .721* ($r_{x_7y} = .721$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง
8. ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน (X_8) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .902* ($r_{x_8y} = .902$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
9. ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน (X_9) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .808* ($r_{x_9y} = .808$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

10. ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี (X_{10}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .801* ($r_{x_{10}y} = .801$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

11. ด้านการบ่งชี้ความรู้ (X_{11}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .900* ($r_{x_{11}y} = .900$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

12. ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (X_{12}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .931* ($r_{x_{12}y} = .931$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

13. ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .823* ($r_{x_{13}y} = .823$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

14. ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ (X_{14}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .873* ($r_{x_{14}y} = .873$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

15. ด้านการเข้าถึงความรู้ (X_{15}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .819* ($r_{x_{15}y} = .819$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

16. ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (X_{16}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .823* ($r_{x_{16}y} = .823$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

17. ด้านการเรียนรู้ (X_{17}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .906* ($r_{x_{17}y} = .906$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อเลือกตัวแปรทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Enter ทำให้ได้ตัวแปรทำนายที่มีประสิทธิภาพจำนวน 6 ตัว ได้แก่ การเรียนรู้ (X_{17}), การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2), การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5), การรู้จักผู้เรียน (X_6), การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}) และการวางแผนการสอน (X_7) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้ง 6 ตัว มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์ ANOVA เรื่อง ความสัมพันธ์เชิงเส้น

(Linearity) พบว่า $F = 710.978$ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับประสิทธิผลของโรงเรียน จึงเหมาะสมที่จะนำตัวแปรทั้ง 6 ตัว ไปทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้การตรวจสอบภาวะร่วมพหุเชิงเส้น (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .177-.383 แสดงค่า VIF ไม่เกิน 10 ทุกตัว แสดงว่าตัวแปรทั้ง 6 ตัว ไม่มีภาวะร่วมพหุเชิงเส้นจึงทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ต่อไปได้ ผลการวิเคราะห์มีดังตาราง 30

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

Modal	ss	df	MS	F	p
Resgression	28.643	6	4.774	710.978*	.000
Residual	.517	77	.007		
Total	29.160	83			

$P < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	.123	.072		1.694*	.094
การเรียนรู้ (X ₁₇)	.093	.037	.091	2.517*	.014
การบริหารหลักสูตรและการสอน (X ₂)	.206	.022	.227	9.205*	.000
การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X ₃)	.239	.021	.284	11.317*	.000
การรู้จักผู้เรียน (X ₆)	.188	.023	.229	8.016*	.000

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ตัวแปร	b	S.E. _b	β	t	p
การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X ₁₃)	.173	.027	.188	6.419*	.000
การวางแผนการสอน (X ₇)	.085	.023	.091	3.720*	.000

R = .991, R² = .982, S.E._{est} = .08194, F-change = 13.705, p = .000, Dalan-Wutson = .620

$P < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ (X₁₇), การบริหารหลักสูตรและการสอน (X₂), การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X₅), การรู้จักผู้เรียน (X₆), การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X₁₃), การวางแผนการสอน (X₇) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .991 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .982 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E._{est}) เท่ากับ .08194 ตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถทำนาย ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ร้อยละ 98.20

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 7 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .207, .201, .205, .207, .218, .033 และ .048 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .215, .227, .241, .202, .235, .039, และ .049 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ เท่ากับ -.091 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = -.123 + .093 X_{17} + .206 X_2 + .239 X_5 + .188 X_6 + .173 X_{13} + .085 X_7$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z y' = .091 Z_{17} + .227 Z_2 + .284 Z_5 + .229 Z_6 + .188 Z_{13} + .091 Z_7$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์การจัดการความรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
- 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของ Hoy and Ferguson (1985, pp. 117-134) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิดของ Krug (1992 อ้างถึงใน สมใจ ปิติโส, 2556, หน้า 58) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ตามแนวคิดของ สุจินต์ วิสุทธิรานนท์ (2545 อ้างถึงใน ปณต เทพภิบาล, 2552, หน้า 46) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 30) และกระบวนการจัดการความรู้ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2554, หน้า 13-15) กลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970, p. 607) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวม 84 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้า

ของนักเรียน และด้านการนิเทศการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

1.1 ด้านการกำหนดพันธกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในภารกิจ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในงานวิชาการ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงาน ภาระงานเกี่ยวกับงานวิชาการชัดเจน และผู้บริหารให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น มาเป็นแนวทางในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการ

1.2 ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติ รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจในการกำหนด แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี

1.3 ด้านการนิเทศการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายนอก โรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร และผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมห้องเรียนเพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน

1.4 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ รองลงมา คือ โรงเรียนนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และโรงเรียนจัดให้มีการทดสอบนักเรียนเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีบรรยากาศการเรียน

ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน รองลงมา คือ โรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน และด้านการรู้จักผู้เรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการวางแผนการสอน

2.1 ด้านการรู้จักผู้เรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์มีข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนทำการสอน รองลงมา คือ อาจารย์นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อคัดกรอง และทำความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล และอาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ มาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการวางแผนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ อาจารย์มีการศึกษาหลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน และอาจารย์เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์วางแผนการวัดและประเมินผล ได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม

2.3 ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ อาจารย์ใช้กระบวนการสอนที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาความสอดคล้องตาม รองลงมา คือ อาจารย์ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียน และอาจารย์ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ตามลำดับ

2.4 ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงเป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน และผู้บริหาคควบคุม ติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมินมาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามลำดับ

2.5 ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านอาจารย์มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนพัฒนาตนเองเสมอ และอาจารย์เข้มแข็งแจ่มใส น่าศรัทธา เป็นกัลยาณมิตร ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นพัฒนา

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมา คือ ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ และด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเข้าถึงความรู้

3.1 ด้านการบ่งชี้ความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานตามความต้องการของบุคลากร รองลงมา คือ โรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และโรงเรียนมีการสำรวจสิ่งที่บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหรือพัฒนางาน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนได้จัดลำดับการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานของอาจารย์

3.2 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่แสวงหามาได้จากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดหาหรือสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและพัฒนางาน และอาจารย์มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่คล้ายคลึงกัน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีความสามารถในการใช้ความรู้ และประสบการณ์เรียนรู้ที่แสวงหามาได้ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน

3.3 ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และสร้างระบบฐานข้อมูล/ความรู้ ที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว รองลงมา คือ อาจารย์มีความสามารถในการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลหรือเว็บไซต์ แฟ้มพัฒนางาน ตำราเรียน การลงในวารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ และโรงเรียนมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีการนำความรู้ที่โรงเรียนรวบรวมไว้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดอบรมการจัดทำวีดิทัศน์ วิทยุโทรทัศน์ เว็บไซต์ของโรงเรียน การประชุม การสัมมนา

3.4 ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล/ความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน รองลงมา คือ โรงเรียนมีการจัดระบบการกลั่นกรองความรู้โดยอาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อบุคลากรและใช้ภาษาที่ทุกคนเข้าใจง่าย และอาจารย์ได้จัดทำข้อสรุปการปฏิบัติงานออกมาเป็นเอกสารอย่างชัดเจน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์มีการกลั่นกรองความรู้ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและนำมาเพื่อพัฒนางาน

3.5 ด้านการเข้าถึงความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูล/ความรู้ของสถาบัน เพื่อความสะดวกในการค้นหา เช่น งานวิจัย ผลงานประจำปี ผลการสำรวจ สื่อและนวัตกรรม การเรียนรู้ เป็นต้น รองลงมา คือ อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ความรู้ของโรงเรียน โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนได้สะดวก รวดเร็ว และอาจารย์ตระหนักในการใช้แหล่งความรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ความรู้ของโรงเรียน โดยการอ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

3.6 ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลแบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า ไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า รองลงมา คือ โรงเรียนให้การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ และอาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในโรงเรียนโดยมีลักษณะ

เป็นเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักเหตุผล/หลักวิชาการมากกว่าการใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนบุคคล เช่น จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเผยแพร่เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัย อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากร นำความรู้ที่มีอยู่หรือผลผลิตที่เกิดจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ภายในและภายนอกโรงเรียน

3.7 ด้านการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานของตนในแหล่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว การจัดนิทรรศการ วารสารของโรงเรียน รองลงมา คือ โรงเรียนให้บริการการใช้สถานที่ หรือให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถบริการแก่โรงเรียนภายนอก โรงเรียนในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ต่าง ๆ แก่บุคลากรในชุมชน และโรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวม จัดเก็บไว้ไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการบริหาร การจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านต่าง ๆ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์ได้นำข้อมูล/ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และปรับปรุงการปฏิบัติงานและสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสามลำดับแรก คือ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์ รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก

4.1 ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ นักเรียน มีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ รองลงมา คือ นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล และนักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์

4.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ อาจารย์รู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รองลงมา คือ อาจารย์มีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่ตลอดเวลา

4.3 ด้านความสามารถในการใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีของอาจารย์
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ
อาจารย์ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รองลงมา คือ โรงเรียน
มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และอาจารย์
ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย
คือ อาจารย์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

4.4 ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในสาม ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและอาจารย์
มีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
รองลงมา คือ ผู้บริหารและอาจารย์ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
ของการจัดการศึกษา และผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่อาจารย์และบุคลากร
สายสนับสนุนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง ส่วนด้านที่มีค่า
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารและอาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการใช้
ทรัพยากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4.5 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน
และภายนอก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน
สามลำดับแรก คือ อาจารย์มีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาใช้
ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัด
การเรียนการสอนหรือการบริหาร อาจารย์มีการยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และอาจารย์
มีการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่วนด้านที่มีค่าคะแนน
เฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ อาจารย์สามารถปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เรียงค่าความสัมพันธ์สามลำดับแรก และลำดับสุดท้าย คือ

5.1 ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้ (X_{12}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .931* ($r_{x_{12}y} = .931$)
แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

5.2 ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (X_4) กับประสิทธิผล
ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = .925*
($r_{x_4y} = .925$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูงมาก

5.3 ด้านการเรียนรู้ (X_{17}) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = $.906^*$ ($r_{x_{17}y} = .906$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูงมาก

5.4 ด้านการวางแผนการสอน (X_7) กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = $.721^*$ ($r_{x_7y} = .721$) แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ (X_{17}), การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2), การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5), การรู้จักผู้เรียน (X_6), การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}), การวางแผนการสอน (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญ จากการค้นพบในการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย กรอบความคิดและสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความสามารถทางวิชาการ ในการนำความรู้ เทคนิค และทักษะการบริหารงาน ที่มีการวางกลยุทธ์ไว้อย่างดีที่เกี่ยวข้องกับการนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผล ซึ่งเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โปสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ม่วงทอง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคตน์นั้ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านร่างกาย สมองอารมณ์และสังคม ให้ผู้เรียนมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ และนำทักษะนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยยึดกระบวนการสอนและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการสอน ซึ่งมีผลทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่วางไว้ มีการใช้แผนการสอนหรือวิธีสอนตลอดจนลักษณะหรือพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้การเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จเป็นอย่างดี ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิต ม่วงทอง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคตน์นั้ หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีกระบวนการจัดการความรู้ มีขยายขอบข่ายเนื้อหาไปสู่สาขาวิชาอื่น มีการนำยุทธศาสตร์และกระบวนการในการค้นหา คว่า มายกระดับความรู้ โดยยึดกระบวนการทำงาน ในรูปแบบร่วมกันปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานเพื่อสร้างและใช้ความรู้

ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นกว่าเดิม โดยมีเป้าหมายการพัฒนางานและพัฒนาคน มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การแสวงหาและสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ การประยุกต์ใช้ความรู้ การวางแผน การออกแบบ การปฏิบัติและการขยายผล จนเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมสรรค์ หมั่น ไชยสง (2551, หน้า 89-92) ได้ศึกษาการจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 คนผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีการจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียณูช ชัยกองเกียรติ (2551) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญาการจัดการความรู้และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล หรรษาภิรมย์โชค (2554) ได้ศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมของสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภูมิภาคตะวันตก มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ และองค์การแห่งเรียนรู้ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา ศรีมหาวโร (2555, หน้า 98) ได้ศึกษาการใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสระบัว ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก ไชยโย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครูที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ ซึ่งรวมถึงความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก จึงทำให้ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ ใฝ่การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิชา บัวดี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ โครงการ โรงเรียนสองภาษา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมาพร ทองเอื้อ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ม่วงทอง (2555, หน้า 18-19) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคนันท์ หวานน้ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องหลักสูตร มีความสามารถในการประสานงานกับอาจารย์ ในการนำหลักสูตร ไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนแก่อาจารย์อย่างจริงจัง นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดความสำเร็จในโรงเรียน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยตรง โดยเฉพาะ
 ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา
 นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ
 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รวมถึง อาจารย์มีการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผน
 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ตามขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักสูตรไว้
 ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้
 การสอนเพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
 และมีการวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์
 เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน มีการการใช้เทคนิค กลวิธีต่าง ๆ หรือการกระทำใด ๆ อย่างหลากหลาย
 ที่อาจารย์ใช้เสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการสอน
 นั้น ๆ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาความสอดคล้อง ความเหมาะสมของ
 เนื้อหาวิชาที่สอน ตามความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน จึงทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางเรียน
 เป็นที่น่าพอใจ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้ง ครูมีการศึกษาหาความรู้ที่มีประโยชน์และมีผลต่อ
 การดำเนินงานขององค์กรอยู่อย่างเสมอ มีการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ประชุม การแสดงผลงาน
 ใช้ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการลงมือปฏิบัติ การดำเนินการเปลี่ยนแปลง
 ในกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กร ในการแสวงหาความรู้ มีการจัดความรู้ให้เป็นระบบ
 โดยเฉพาะการจัดทำสารบัญและจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา
 การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว มีการประมวลและกลั่นกรองความรู้ ให้อยู่ใน
 รูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร รวมทั้งปรับปรุงให้มีความครบถ้วน
 เทียบตรงและทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงได้นำกระบวนการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ จนเกิด
 การเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
 กว่าเดิมจึงส่งผลให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุคตันทน์
 หวานฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
 ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย
 พบว่า การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก สอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้กับประสิทธิผล
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก
 ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิต ม่วงทอง (2555, หน้า 18-19) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา บัวดี (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ โครงการโรงเรียนสองภาษา ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ กับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามความคิดเห็นของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการโรงเรียนสองภาษา มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร เสี่ยงเอียด (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน คือ การเรียนรู้ (X_{17}), การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2), การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_5), การรู้จักผู้เรียน (X_6), การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}), การวางแผนการสอน (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายรายด้านได้ ดังนี้

6.1 การเรียนรู้ (X_{17}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ได้นำกระบวนการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้กับกับนักเรียนจนเกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่องมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปใช้ประโยชน์ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา พัฒนาองค์กรหรือเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 การบริหารหลักสูตรและการสอน (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร มีความสามารถในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนแก่อาจารย์อย่างจริงจัง นำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรและการเรียนรู้โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นรูปธรรม จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ การบริหารหลักสูตรและการสอน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.3 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร โรงเรียน ได้มีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้มีบรรยากาศที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้เรียนและอาจารย์มีความพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อาจารย์ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิภาพของโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”มหาวิทยาลัยบูรพา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย

ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิติโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 การรู้จักผู้เรียน (X_0) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีการแสดงออกในการดำเนินการเพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลพื้นฐาน ความสามารถ และความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนเริ่มทำการสอน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และคัดกรองผู้เรียน เพื่อวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนา ส่งเสริมผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสม เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดยยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างและสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ด้านการรู้จักผู้เรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิติโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการรู้จักผู้เรียน ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลอย เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (X_{13}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีการจัดทำเอกสารสารบัญ และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ได้ง่ายและรวดเร็วรวมถึงมีการประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่าย เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร รวมทั้งปรับปรุงให้มีความครบถ้วน เทียงตรงและทันสมัยอยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โพสุวัน (2555) ได้ศึกษาปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิติโส

(2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.6 การวางแผนการสอน (X_7) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนมีการศึกษาหลักสูตร เพื่อวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ตามขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร ตามหลักสูตรไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม การเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการนำผล การประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนต่อไป จากเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุสันติ โปสุวัน (2555) ได้ศึกษา ปัจจัย ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้าน การวางแผนการสอน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ปิตุโส (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านการวางแผนการสอน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาค้นคว้าพบสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ด้านปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ควรมีการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ให้มี บรรยากาศที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน จัดให้มีแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ช่วยส่งเสริมให้ทั้งผู้เรียนและอาจารย์มีความพร้อมที่จะ เข้าสู่กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้เรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อาจารย์ ขอมรับการแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อ เทคโนโลยี

ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ควรมีการวางแผนการสอน โดยที่มศึกษาศาสตร์เพื่อวางแผนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ตามขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษรตามหลักสูตรไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ มีสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้อง กับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุจุดประสงค์ตามมาตรฐาน ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการวัดและประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

3. ด้านปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ควรมีการส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ โดยวิธี การกระจายความรู้ให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงความรู้ได้สะดวก เช่น การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หนังสือเวียน เป็นต้น

4. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน อาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนควรมีการยอมรับ แนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้าน การจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร รวมถึงอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียน ควรมีการปรับ ตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา เทคนิคในการดำเนินการสอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 เขตการศึกษาอื่น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1 เขตการศึกษาอื่น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลบุรี เขต 1 เขตการศึกษาอื่น

บรรณานุกรม

- กัตติกา ศรีมหาวโร. (2555). การใช้ระบบการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสระบัว. คุษณินพนธ์ศึกษาศาสตรคุษณินพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล. ปรินญณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ขันทอง พะชะ. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คงศักดิ์ ธาดทอง. (2542). การประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. วารสารวิชาการ, 10(4), 22-36.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินพนธ์, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จร รัตนพันธุ์. (2528). ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนการสอนของครู อาจารย์ที่สอนวิชาสัตวบาลในวิทยาเขตเกษตร วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.

- เจิมสิริ ศิริวงศ์พากร. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชนิดา สุทธิคณະ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษากรมคอมพิวเตอร์. *วารสารวิทยบริการ*, 21(2), 82-97.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2543). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มัลติมีเดียฟอร์เมชันเทคโนโลยี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พินิจพร ศิริจันทร์พันธ์. (2556). ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย ของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดสกลนคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(48), 73-82.
- ณัฐนิชา บัวดี. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามความคิดเห็น ของผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการ โรงเรียนสองภาษา*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เทพฤทธิ์ พิณนาคิเลย์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผน 1*. เข้าถึงได้จาก <http://www.GotoKnow.org>
- ชนิด ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรศักดิ์ แสงดิษฐ์. (2553). *แรงจูงใจของชุมชนกับการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นิจวดี แจ่มจันทร์. (2552). *การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข*. เข้าถึงได้จาก <http://www.learners.in.th/blogs/posts>
- นภคณ เจนอักษร. (2544). *แก่นวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- นราศรี อภิบาลศรี. (2547). *ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา จังหวัดจันทบุรี*. ชลบุรี: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นาวา สุขรมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- บดินทร์ วิจารณ์. (2547). *การจัดการความรู้สู่ปัญญาปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอ็กซ์ เเปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 6).* มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). *พฤติกรรมองค์การในการบริหารงาน.* เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- ปณิต เทพภิบาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาระดับการศึกษขั้นพื้นฐานในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปัญญา แก้วกีบุตร และสุภัทร พันธุ์พัฒนากุล. (2545). *แนวทางการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ปัญญา บัวใหญ่รักษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2549). *การจัดการความรู้ฉบับมือใหม่หัดขับ.* กรุงเทพฯ: ไช้ไหม ครีเอทีฟ กรุ๊ป.
- ประ โยชน์ คุปต์กาญจนากุล. (2531). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการจัดการทุนทางปัญญา การจัดการความรู้และประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.*
- ผกา สัตยธรรม. (2544). *คุณธรรมของครู.* กรุงเทพฯ: พลอยเพลท.

- พงษ์ศักดิ์ สอนสุภาพ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในจังหวัดเลยและจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พรพรรณ สีละมนตรี. (2546). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม: การวิเคราะห์ พหุระดับ โดยใช้โมเดลลดหลั่นเชิงเส้น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล ทรธยาภิรมย์โชค. (2554). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภูมิภาคตะวันตก. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรหมสวรรค์ หมั่นไธสง. (2551). การจัดการความรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(3), 115-125.
- พิมพรรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิไลวรรณ แต่งขาว. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตรา การแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 7(2), 82-95.
- พิศุทธิ์ ครองยุติ. (2554). การปฏิบัติพันธกิจของนักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิญโญ แก่งศิริ. (2537). การประเมินประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ภิญโญ สุทธิพิทยศักดิ์. (2552). *พฤติกรรมการณ์เทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- มนตรีพิทักษ์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนูญ พันธุ์หล่อ. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กลุ่มที่ 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- มณเฑียร ชมดอกไม้. (2541). *การวิเคราะห์พระคัมภีร์ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนประถมศึกษาโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี ภูวิโคตร. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มยุรี เสวตน้อย. (2542). *คุณลักษณะของครูที่ติดตามแนวคิดของนักเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มัทนา ปิ่นม่วง. (2536). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2530). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2524). *การวัดผลในชั้นเรียน: รูปแบบที่ควรเปลี่ยน*. ขอนแก่น: ภาควิชา
ประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รุจิรัฐ กุ์สาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ประวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
ขององค์การ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เรียม สุขกล่ำ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสาธิต
“พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559*. เข้าถึงได้จาก
http://km.st.buu.ac.th/files/1103312020061991_11110218180236.pdf
- โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา. (2556). *คู่มือนักเรียนและผู้ปกครอง
ปีการศึกษา 2556*. ชลบุรี: โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)* กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาสน์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-
สฤษดิ์วงศ์.
- วันดี มุติกะอุปถัมภ์. (2553). *การศึกษาและการแก้ปัญหาหานักเรียนวิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ชั้นปีที่ 2 แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ
กลุ่ม 52 คต. โดยใช้ระบบครูที่ปรึกษาดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชา
สัมพันธ์ธุรกิจ วิทยาลัยการอาชีพบางแก้ว.
- วันทนา เนาว์วัน. (2551). *ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.
- ศิริัญญา ศรีประมวล. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนของครู
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัย
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*.

- ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ และองค์การแห่งเรียนรู้ ต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.spu.ac.th/graduate/files/2012/SASITORN-WACHIRAPANYAPONG-01.pdf>
- ศคราญ วิเศษสมบัติ. (2552). *การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.kroobannok.com/blog/33790>
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2542). *หลักการสอน*. อุดรธานี: สำนักส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑาทนา อินทุสมิต. (2545). *บทสรุปและประเด็นสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำในอนาคต ภาวะผู้บริหาร*. ใน *เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง ผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษา (โครงการปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา) (หน้า 2-8)*.
ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมใจ ปิติโส. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2553). *การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สินีนานู โพธิ์ปัญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครูในเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขสันติ โปสุวัน. (2555). *ปัจจัยด้านผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาธิษณ์ เหลียงแจ่ม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุเทพ ทองประดิษฐ์. (2541). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- สุริยา เหมตะศิลป์. (2553). *การพัฒนาผู้เรียนหรือการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุสันติ โปสุวรรณ. (2555). *ปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภิต ม่วงทอง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ* ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 18(1), 18-29.
- สำเนียร สามแก้ว. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์ เอ็กซ์เพรส.
- สุชาธิษณ์ เหลียงแจ่ม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุดา เขียงคำ. (2546). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 เรื่อง เศษส่วนตามแนวคิดของทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวรรณ เจริญเสาวภาคย์. (2548). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). *การสร้างเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อ
 ประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาด้วยการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). แผนปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM action plan)
 ประจำปี พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- อภิชา ธานีรัตน์, สุริยะ เจริมประชาชนรากร และอรทัย ทองอยู่. (2555). รูปแบบการเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 8(3), 137.
- อรุณ รัชธรรม. (2540). หลัคนุยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณี ราชพัฒน์. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียน
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิเคราะห์พหุระดับ.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุดม พุทธา. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูระดับช่วงชั้นที่ 3-4
 ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุดมสิน คำมุงคุณ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการสอนของครู
 โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เอนก ไชโย. (2556). การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- อัญญาณี คล้ายสุบรรณ์. (2550). การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษมปรินต์ติ้งกรุ๊ป.
- Anantatmula, V. (2004). *Criteria for measuring knowledge management efforts in organizations*.
 Doctoral Dissertation, Faculty of Science, The George Washington University.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture.
Public Administration Quarterly, 1(17), 112-121.
- Blasse, J., & Blasse, J, A. (2001). *Empowering teachers: What successful principals do*.
 Thousand Oaks: Corwin Press.
- Bossert, S. T. (1988). Leadership as an organizational quality. *Educational Management
 Administration & Leadership*, 1(43), 772-791

- Brookover, W. B. (1978). Elementary school social climate and school achievement. *American Educational Research Journal*, 15, 301-318.
- Brookover, W. B., & Lezotte, L. W. (1979). *Changes in school characteristics coincident with changes in student achievement*. East Lansing: Michigan State University.
- Chell, E. (2001). *Entrepreneurship: Globalization, innovation and development*. London: Thomson.
- Coleman, J. S. (1966). *Equality of educational opportunity*. Washington DC: U.S. Government Printing Office.
- Collison, C., & Parcell, G. (2004). *Learning to fly*. London: Capstone.
- Daft, R. L. (1986). *Organization theory and design*. New York: West.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2000). *Working knowledge: How organizations know what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Davis, G. A., & Tomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teachers*. Boston: Allyn and Bacon.
- Edmonds, R. (1979). Effective school for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(10), 15-24.
- Evers, P. E. (1987). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row
- Gibson, M., & Ivancevich, A., & Donnelly, D. (1994). *Organizations*. Irwin: McGraw-Hill.
- Gillham, D. P. (2000). *Professional staff and parent perceptions of school effectiveness of Seventh-day adventist K-Schools in the north America*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gray, D. W. S. (1978). *The efficiency and effectiveness of knowledge*. London: Institute of Education.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional leadership behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 220-226.
- Hersh, P. (1982). *Management of organization behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hessong, R. F., & Weeks, T. H. (1987). Development of strategies for developing leadership of undergraduate education students. *Scholar*, 5(2), 152-168.
- House, J. S. (1996). *Work stress and social support*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business.

- Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (2003). *Instructional leadership: A learning center guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Ju, T. L., Li, C., & Lee, T. (2006). A contingency model for knowledge management capability and innovation. *Industrial Management & Data System*, 106(6), 855.
- Karkouljian, A., Halawi, S., & McCarthy, M. (2008). Knowledge management formal and Informal mentoring: An empirical investigation in Lebanese banks. *Learning Organization*, 15(5), 409-420.
- Kijai, J.J. (1987). School effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(4), 329-A.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Krug, S. E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 120-133.
- Lashway, L. (2002). *Rethinking the principal ship*. Washington DC: Collected Works.
- Liu, P., Chen, W., & Tsai, C. (2004). An empirical study on the correlation between knowledge management capabilities and competitiveness in Taiwan's industries. *Technovation*, 24, 971-977.
- Lubit, R., (2001). Tacit knowledge and knowledge management: The keys to sustainable competitive advantage. *Organization Dynamics*, 29(4), 164-178
- Lunenburg, C. F., & Ornstein, C. A. (2004). *Educational administration: Concepts and practices*. California: Wadsworth.
- MacNeill, N. (2003). *Beyond instructional leadership: Towards pedagogic leadership*. Australia: Australian Association for Research in Education.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Corwin.
- Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 20(6), 96-104.

- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.
- Nonaka, I. (2006). *Knowledge-based management synthesizing east and west*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press.
- Perkey, S., & Smith, M. (1983). Effective school: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Ponzi, L. (2002). *The evolution and intellectual development of knowledge management*. Long Island: Long Island University.
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Toward the effective school*. Oxford: Basic Blacked.
- Russell, R. (1967). A cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 232-245.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). *Knowledge management in education*. London: Kogan Page.
- Schmuck, R. A. (2006). *Practical action research for change*. California: Corwin.
- Scheerens, J., & Creemers, B. M. (1988). *Development in school effectiveness*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *Education governance and administration*. New Jersey: Printice-Hall.
- Sin, L. Y. M., Tse, A. C. B., & Yim, F. H. K. (2005). CRM: Conceptualization and scale development. *European Journal of Marketing*, 39(11), 1264-1290.
- Smith, D., & Tomlinson, S. (1984). Effective school leadership: The multi-ethnic context. *British Journal of Sociology of Education*, 23(2), 179-191.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. California: Goodyear.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2000). *The international handbook of school effectiveness research*. London: Falmer Press.
- Tomas, J. C., Kellogg, W. A., & Erickson, T. (2001). The knowledge management puzzle: Human and social factors in knowledge management. *IBM Systems Journal*, 40(4), 863-884.

- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principal: Creative leadership for effective schools*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Vorakulpiat, C., & Rezgui, A. (2008). An evolutionary and interpretive perspective to knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 12(3), 17-34.
- Walsh, M. (1999). *Building a successful school*. London: Kogan Page.
- Warner, D. (2005). Radical reentering: Equity in educational leadership standards. *Educational Administration Quarterly*, 7(51), 372-408.
- Weber, G. (1996). *Inner-city children can be taught to read four successful schools*. Washington DC: Council for Basic Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการทำวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการทำวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621./ ว 961

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

24 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 961

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

15 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 961

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

15 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 961

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

15 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ ว 961

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

15 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว
เห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ 0-3810-2052
โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ 1664

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

10 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูล
หนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา
เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6621/ 1663

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

3 มิถุนายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

ด้วย นางสาวกรณิการ์ ภูริจิตศิลป์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57920610 ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัย
บูรพา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความอนุเคราะห์จากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหา
คุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ
มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 3. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อาจารย์ในโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
 4. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
 5. คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างมาก ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน
- ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

กรณิการ์ ภูริจิตศิลป์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับค่าของความคิดเห็น

5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับภาวะผู้นำ ทางวิชาการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดพันธกิจ					
1. ผู้บริหารนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ ต้องการของชุมชน ท้องถิ่น มาเป็นแนวทางในการกำหนดพันธกิจ และเป้าหมายทางวิชาการ					
2. ผู้บริหารให้คณาจารย์ มีส่วนร่วมในการกำหนด พันธกิจ และ เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน					
3. ผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตของงาน ภาระงานเกี่ยวกับงาน วิชาการชัดเจน					
4. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจในภารกิจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานวิชาการ					

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับภาวะผู้นำ ทางวิชาการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน					
5. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตรสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
6. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการประสานงานกับอาจารย์ในการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปปฏิบัติ					
7. ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการบรรลุเป้าหมาย					
ด้านการนิเทศการสอน					
8. ผู้บริหารช่วยเหลือ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์					
9. ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร					
10. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมหลังการตรวจเยี่ยมห้องเรียน เพื่อนำผลการนิเทศมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน					
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน					
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้โอกาสอาจารย์ได้พัฒนาวิชาชีพภายนอกโรงเรียน					
ด้านการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน					
13. โรงเรียนดำเนินการตรวจสอบคุณภาพความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ					
14. โรงเรียนจัดให้มีการทดสอบนักเรียนเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและจุดบกพร่องของนักเรียน					
15. โรงเรียนนำผลการทดสอบมาใช้ในการประเมินความก้าวหน้าด้านการเรียนของผู้เรียนตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
16. โรงเรียนนำผลการทดสอบมาดำเนินการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียน					

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับภาวะผู้นำ ทางวิชาการ				
	5	4	3	2	1
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน					
17. โรงเรียนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ปลอดภัย เป็นระเบียบ และเอื้ออำนวย การเรียนรู้ของผู้เรียน					
18. โรงเรียนจัดให้มีบรรยากาศการเรียนที่ตอบสนองต่อความต้องการ ของผู้เรียน					
19. โรงเรียนส่งเสริมให้อาจารย์ใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมาย					
20. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างหลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดความแตกต่าง ระหว่างบุคคล					

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”

มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โดยให้
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับค่าของความคิดเห็น

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์	ระดับประสิทธิภาพ การสอนของอาจารย์				
	5	4	3	2	1
ด้านการรู้จักผู้เรียน					
1. อาจารย์มีข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนก่อนทำการสอน					
2. อาจารย์นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อคัดกรองและทำความเข้าใจนักเรียนเป็นรายบุคคล					
3. อาจารย์นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาวางแผนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม					
4. อาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ยึดหลักผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และการเรียนรู้เกิดได้ทุกที่ทุกเวลา					
ด้านการวางแผนการสอน					
5. อาจารย์มีการศึกษาหลักสูตรเพื่อวางแผนการจัดการเรียนการสอน					
6. อาจารย์ออกแบบการเรียนการสอนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ และจัดทำแผนการสอนตามรูปแบบที่กำหนดไว้					
7. อาจารย์เตรียมสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน					
8. อาจารย์วางแผนการวัดและประเมินผลได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม					
ด้านเทคนิคในการดำเนินการสอน					
9. อาจารย์ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เหมาะสมกับความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียน					
10. อาจารย์ใช้กระบวนการสอนที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาความสอดคล้องตามความสามารถ และความเหมาะสมของเนื้อหาวิชาที่สอน					
11. อาจารย์ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย					

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์	ระดับประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์				
	5	4	3	2	1
ด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน					
12. ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์วัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง เป็นไปตามแนวทางของหลักสูตร					
13. ผู้บริหารควบคุม ติดตามการประเมินผลและนำผลการประเมิน มาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
14. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยในชั้นเรียน ร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน					
ด้านคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี					
15. อาจารย์มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนพัฒนาตนเองเสมอ					
16. อาจารย์มีคุณธรรม จริยธรรม					
17. อาจารย์ยิ้มแย้มแจ่มใส น่าศรัทธา เป็นกัลยาณมิตร					
18. อาจารย์สอนดี เสียสละ มีวิสัยทัศน์ มุ่งมั่นพัฒนา					

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีการจัดการความรู้ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับค่าของความคิดเห็น

5 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับการจัดการ ความรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านการบ่งชี้ความรู้					
1. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่สำคัญและจำเป็นต่อโรงเรียน					
2. โรงเรียนมีการสำรวจสิ่งที่บุคลากรต้องการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติหรือพัฒนางาน					
3. โรงเรียนมีการกำหนดสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน เช่น การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4. โรงเรียนมีการจัดลำดับความสำคัญของความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานตามความต้องการของบุคลากร					
5. โรงเรียนได้จัดลำดับการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานของอาจารย์					
ด้านการสร้างและแสวงหาความรู้					
6. อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					
7. อาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้กระบวนการคิด แนวทางการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ และนำมาปรับปรุงใช้ในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จ					
8. อาจารย์มีการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่คล้ายคลึงกัน					
9. อาจารย์ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถที่แสวงหามาได้จากเพื่อนร่วมงาน					
10. อาจารย์มีความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์เรียนรู้ที่แสวงหามาได้ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน					
11. โรงเรียนมีการจัดหาหรือสนับสนุนให้ผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมาให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติและพัฒนางาน					

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับการจัดการ ความรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านการจัดความรู้ให้เป็นระบบ					
12. โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้และสร้างระบบฐานข้อมูล/ ความรู้ที่สามารถค้นหาและนำไปใช้ประโยชน์ได้ง่ายและรวดเร็ว					
13. อาจารย์มีความสามารถในการจัดเก็บความรู้ได้อย่างเป็นระบบ เช่น คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลหรือ เว็บไซต์ เพิ่มพัฒนางาน ตำราเรียน การลงในวารสาร จดหมายข่าว ฯลฯ					
14. อาจารย์มีการนำความรู้ที่โรงเรียนรวบรวมไว้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้วยวิธีการต่าง ๆ (เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดอบรมการจัดทำวีดิทัศน์ วิทยูโทรทัศน์ เว็บไซต์ ของโรงเรียน การประชุม การสัมมนา					
15. โรงเรียนมีการรวบรวมผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรด้านต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปเรียนรู้ได้					
ด้านการประมวลและกลั่นกรองความรู้					
16. โรงเรียนมีการจัดระบบการกลั่นกรองความรู้โดยอาจารย์ทุกคนมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อบุคลากรและใช้ภาษาที่ทุกคนเข้าใจง่าย					
17. อาจารย์ได้จัดทำข้อสรุปการปฏิบัติงานออกมาเป็นเอกสารอย่างชัดเจน					
18. โรงเรียนมีการกลั่นกรองและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล/ ความรู้ที่จัดเก็บไว้ ก่อนที่บุคลากรจะนำไปใช้งาน					
19. อาจารย์มีการกลั่นกรองความรู้ก่อนนำไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนและนำมาเพื่อพัฒนางาน					
20. อาจารย์ได้มีการนำข้อผิดพลาดจากการทำงานมาปรับปรุง การทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน					

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับการจัดการ ความรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านการเข้าถึงความรู้					
21. โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูล/ ความรู้ของสถาบันเพื่อความสะดวกในการค้นหา เช่น งานวิจัย ผลงานประจำปี ผลการสำรวจ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น					
22. อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนได้สะดวก รวดเร็ว					
23. อาจารย์สามารถเข้าถึงข้อมูล/ ความรู้ของโรงเรียน โดยการอ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน					
24. อาจารย์ตระหนักในการใช้แหล่งความรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนในการเข้าถึงความรู้					
25. อาจารย์ใช้วิธีการหลากหลายในการเข้าถึงความรู้เพื่อนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบ					
ด้านการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้					
26. โรงเรียนให้การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้เพิ่มขึ้น เช่น ศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ					
27. อาจารย์มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันภายในโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักเหตุผล/ หลักวิชาการมากกว่าการใช้อารมณ์และความรู้สึกส่วนบุคคล เช่น จัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเผยแพร่เอกสารวิชาการ บทความ งานวิจัย อินเทอร์เน็ต ฯลฯ					
28. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่มีอยู่หรือผลิตที่เกิดจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ไปเผยแพร่ภายในและภายนอกโรงเรียน					
29. โรงเรียนมีการสอนงาน ซึ่งเป็นวิธีการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่อยู่ในตัวบุคคลแบบตัวต่อตัวจากผู้มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าไปยังบุคลากรรุ่นใหม่หรือผู้มีความรู้และประสบการณ์น้อยกว่า					

ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับการจัดการ ความรู้				
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้					
30. โรงเรียนให้บริการการใช้สถานที่ หรือให้อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถบริการแก่โรงเรียนภายนอกโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการให้ความรู้ต่าง ๆ แก่บุคลากรในชุมชน					
31. โรงเรียนมีการนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวม จัดเก็บไว้ไปประยุกต์ใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการบริหารการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานด้านต่าง ๆ					
32. อาจารย์มีการเผยแพร่ความรู้และผลงานของตนในแหล่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เช่น จดหมายข่าว การจัดนิทรรศการ วารสารของโรงเรียน					
33. อาจารย์ได้นำข้อมูล/ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ แก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานให้ดียิ่งขึ้น					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา มีประสิทธิผลในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใด โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับค่าของความคิดเห็น

5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน					
1. นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง					
2. นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ					
3. นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ					
4. นักเรียนสามารถเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล					
5. นักเรียนรู้จักเลือกอ่านหนังสือที่มีประโยชน์					
6. นักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล					
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์					
7. อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
8. อาจารย์มีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
9. อาจารย์รู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
10. งานที่อาจารย์ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงานอยู่ตลอดเวลา					
11. บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาส่งเสริมให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของอาจารย์					
12. อาจารย์จัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
13. อาจารย์ใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน					
14. อาจารย์ใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้					
15. อาจารย์ใช้แบบเรียนสำเร็จรูปในการสอน เพื่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้และช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้รวดเร็วขึ้น					
16. อาจารย์ส่งเสริมให้นักเรียนได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต					

ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
17. โรงเรียนมีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ					
18. ผู้บริหารมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด					
19. ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้งบประมาณที่กำหนดไว้					
20. ผู้บริหารและอาจารย์ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา					
21. ผู้บริหารมีการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านให้แก่อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนการสอนเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง					
22. ผู้บริหารและอาจารย์มีการใช้ทรัพยากรไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
23. ผู้บริหารและอาจารย์มีความสะดวกคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก					
24. อาจารย์มีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
25. เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร อาจารย์มีการยอมรับในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 31 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า <i>IOC</i>	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
6	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
7	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
11	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

จากตารางที่ 31 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 1 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 21 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ใช้ข้อคำถามได้ 20 ข้อ ยกเว้นข้อที่ 6 ใช้ไม่ได้ เนื่องจากค่า *IOC* ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า <i>IOC</i>	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
11	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
12	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้

จากตารางที่ 32 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 2 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 18 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ใช้ข้อคำถามได้ 18 ข้อ เนื่องจากคะแนนเกิน 0.5

ตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 3 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า <i>IOC</i>	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	-1	1	3	0.6	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
6	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
7	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
8	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
9	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
13	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
14	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
18	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
19	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
20	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
21	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
22	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ตารางที่ 33 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า <i>IOC</i>	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
23	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
24	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
25	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
26	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
27	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
28	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
29	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
30	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
31	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
32	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
33	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

จากตารางที่ 33 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 3 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 35 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ใช้ข้อคำถามได้ 33 ข้อ ยกเว้นข้อที่ 5 และข้อ 13 ใช้ไม่ได้ เนื่องจากค่า *IOC* ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5

ตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 4 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมคะแนน	ค่า <i>IOC</i>	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
8	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
9	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
10	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
13	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
14	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
15	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
16	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
23	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
24	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
25	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

จากตารางที่ 34 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) ตอนที่ 4 คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแบบสอบถามทั้งหมด 30 ข้อ จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ใช้ข้อคำถามได้ 29 ข้อ ยกเว้นข้อที่ 7 เนื่องจากค่า *IOC* ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.5

ตารางที่ 35 ค่าอำนาจจำแนกของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.73	16	0.85
2	0.84	17	0.75
3	0.58	18	0.85
4	0.67	19	0.65
5	0.76	20	0.73
6	0.84	21	0.77
7	0.76	22	0.67
8	0.84	23	0.53
9	0.84	24	0.63
10	0.74	25	0.55
11	0.55	26	0.65
12	0.70	27	0.65
13	0.60	28	0.57
14	0.85	29	0.75
15	0.75	30	0.85
หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = .90$			
31	0.65	36	0.79
32	0.70	37	0.53
33	0.67	38	0.57
34	0.77	39	0.75
35	0.69	40	0.85

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
41	0.59	46	0.85
42	0.70	47	0.85
43	0.75	48	0.75
44	0.85	49	0.56
45	0.75	50	0.69
หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = 0.92$			
51	0.59	60	0.67
52	0.69	61	0.53
53	0.75	62	0.63
54	0.85	63	0.55
55	0.75	64	0.65
56	0.85	65	0.65
57	0.65	66	0.57
58	0.73	67	0.74
59	0.77	68	0.85
หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = 0.91$			
69	0.64	78	0.85
70	0.69	79	0.59
71	0.66	80	0.70
72	0.76	81	0.75
73	0.68	82	0.85
74	0.78	83	0.75
75	0.52	84	0.85
76	0.57	85	0.85
77	0.75	86	0.75

ตารางที่ 35 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
87	0.57	92	0.85
88	0.68	93	0.74
89	0.60	94	0.84
90	0.85	95	0.64
91	0.75	96	0.71

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ $\alpha = .91$