

การศึกษาพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รณภพ ศรีรักษากิจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

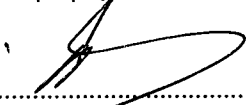
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

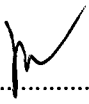
พฤษภาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิตและคณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต ได้พิจารณา
คุณวุฒิบัณฑิตของ รณภพ ตรีภักกิจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิบัณฑิต



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

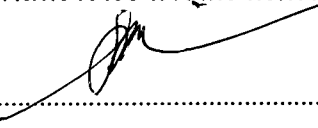

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิบัณฑิต



..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.สมุทร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พฤษภูมิกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิบัณฑิตฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งช่วยแก้ไข ข้อบกพร่องของคุษฎีนิพนธ์ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ และ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องจนกระทั่งคุษฎีนิพนธ์สำเร็จ อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ให้ความรู้ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาตลอด

ขอขอบพระคุณ ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ดร.สุริสา บุญโชติหิรัญ และ ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์ ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาและคณะครูทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณทีมงานกลุ่มงาน อำนวยการ โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยเก็บและรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ตลอดจนสมาชิกครอบครัว ตรีกहाกิจ ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้กำลังใจกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

รณภพ ตรีกहाกิจ

55810168: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา: ป.ร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา/ การศึกษาพหุระดับ

รณภพ ตรีภักทกิจ: การศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (A STUDY ON MULTI-LEVEL OF LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION) คณะกรรมการการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ค., พงศเทพ จิระโร, ก.ค. 202 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 84 คน และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1,050 คน รวมทั้งสิ้น 1,134 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าสถิติพื้นฐาน และโปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับ ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยระดับครู ด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเอง และการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยระดับโรงเรียน ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

55810168 MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION; Ph.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEADERSHIP/ EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL/ A STUDY ON MULTI-LEVEL

RONNAPOP TRUEKHAKIT: A STUDY ON MULTI-LEVEL OF LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF BASIC EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., PONGTHEP JIRARO, Ph.D. 202 P. 2017.

The purposes of this research were to investigate the effectiveness of secondary schools under the Office of Basic Education Commission, and to study academic leadership factors upon the school effectiveness as classified by teacher level and school level. The samples, derived by means of multi-stage random sampling, divided into 2 groups from secondary schools, consisted of 84 administrators and 1,050 teachers, totally 1,134 persons. The instruments of the study were 2 sets of 5 scale rating questionnaires. The data were analyzed by SPSS for descriptive statistics and HLM for multi-level factors.

The research found that:

1. The effectiveness of secondary schools under the Office of Basic Education Commission to study were at a high level.

2. The teacher level factors; the aspect of participation in setting school goal, the instructional supervision, curriculum development, evaluation of student progress, learning activities, providing incentives for students, self-development, and promoting conditions for learning factors affected the effectiveness of secondary schools with statistically significance at .05 level.

3. The school level factors; the monitoring of student progress, providing incentives for learning, and supporting for professional development factors affected the effectiveness of secondary schools with statistically significance at .05 level. The coordination of curriculum implementation factor affected the regression coefficient of participation in setting school goal on the effectiveness of secondary schools with statistically significance of .05. The monitoring of student progress and providing incentives for learning factors affected the regression coefficient of instruction supervision on the effectiveness of secondary schools with statistically significance of .05. And the controlling of instruction duration, giving care of teachers and students and providing incentives for teachers factors affected the regression coefficient of learning activities factor on the effectiveness of secondary schools with statistically significance at .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	25
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	36
การวิเคราะห์พหุระดับ.....	64
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	81
ขั้นตอนการวิจัย.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	141
สรุปผลการวิจัย	142
อภิปรายผลการวิจัย	145
ข้อเสนอแนะ.....	160
บรรณานุกรม.....	162
ภาคผนวก.....	173
ภาคผนวก ก.....	174
ภาคผนวก ข.....	179
ภาคผนวก ค.....	181
ภาคผนวก ง.....	198
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	202

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 23
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 82
3	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.. 93
4	ค่าสถิติเบื้องต้นของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 100
5	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับครู..... 101
6	ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับโรงเรียน..... 102
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำของครูและประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 104
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียน..... 105
9	การวิเคราะห์ดัชนีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-collinearity) ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียน..... 106
10	ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง..... 109
11	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 110
12	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ โรงเรียน..... 115
13	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน..... 119
14	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	125
16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	128
17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	131
18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	134
19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์วิธีพหุระดับ	137

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 รูปแบบประสิทธิผล โรงเรียนตามระบบสังคม.....	28
3 ข้อมูลระดับเชิงลดหลั่น.....	65
4 โครงสร้างแหล่งข้อมูลของตัวแปร 2 ระดับ.....	69
5 โครงสร้างแหล่งข้อมูลของตัวแปร 3 ระดับ.....	69
6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	86
7 โมเดลพระระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	114
8 โมเดลพระระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	118
9 โมเดลพระระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	121
10 โมเดลพระระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การนิเทศการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	124
11 โมเดลพระระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การพัฒนาหลักสูตรที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	127
12 โมเดลพระระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	130
13 โมเดลพระระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	133

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
14	โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 136
15	โมเดลพหุระดับของตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับโรงเรียนที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 140

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้าน วิชาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัว อยู่โดยลำพัง ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตของคนในแต่ละประเทศ มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันมากขึ้น มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้นในขณะเดียวกัน สังคมโลกในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้อง คิดวิเคราะห์แยกแยะ และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับ ซับซ้อนมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่สถานการณ์ของการแข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรม ระหว่างประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้หลายประเทศต้องปฏิรูป การศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้สำคัญประการหนึ่งสำหรับความพร้อม ในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละประเทศต้องเตรียมคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะและความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญ ในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน (สำนักบริหารงาน การมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 3) สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559) ได้ระบุไว้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคม แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ข้อ 1.2 ว่า “...การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุล และยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอ ในการขับเคลื่อนกระบวนการ พัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อ คนและสังคมไทยหลายประการ เช่น คนไทยได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย แต่ยังมีปัญหาด้าน สติปัญญา และคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะเด็กวัยเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมาตรฐาน ความสามารถของผู้เรียนในเรื่องการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ และคิดสร้างสรรค์ ก่อนข้างต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 39-40)

การพัฒนาประเทศให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ด้วยการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญซึ่งกำหนดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในมาตรา 80 บัญญัติไว้ว่าวิธีดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการศึกษา โดยพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ ตลอดจนทั้งการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 15, 23-24) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549, หน้า 6-18) ตลอดจนทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว 15 ปี ได้นำมโนทัศน์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญาพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการด้านต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการบูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ ตลอดจนทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ และมีเจตนาที่สำคัย คือ พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตลอดจนทั้งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่เข้มแข็ง มีการพัฒนาที่ยั่งยืนและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ และสังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 3-7)

จากรายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษามัธยมศึกษา ประจำปีการศึกษา 2557 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553-2561) เพื่อเป็นแนวทางให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โดยการกำหนดเป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านระบบการเรียนรู้ ด้านระบบการบริหารจัดการ และด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้

โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่ จำนวนโรงเรียน 2,357 โรงเรียน ผลการดำเนินงานจัดการศึกษามัธยมศึกษา ตามกรอบทิศทางพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา ยุคใหม่ (พ.ศ. 2553-2561) ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน 15 เป้าหมาย 67 ตัวบ่งชี้ในภาพรวม พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา มีผลการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้าน ระดับดีมาก ร้อยละ 1.29 ระดับดี ร้อยละ 35.22 ระดับพอใช้ ร้อยละ 43.01 และระดับปรับปรุง ร้อยละ 0.48 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีโรงเรียน จำนวนมากที่สุด ดำเนินงานระดับดีมาก คือ ด้านคุณภาพ แหล่งเรียนรู้ (ร้อยละ 31.02) รองลงมา คือ ด้านระบบบริหารจัดการ (ร้อยละ 27.48) และด้านระบบการเรียนรู้ (ร้อยละ 22.47) และประเด็น ยุทธศาสตร์ที่มีโรงเรียนจำนวนน้อยที่สุด ดำเนินงานระดับดีมาก คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน (ร้อยละ 18.77) โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประเด็น ยุทธศาสตร์ดังกล่าวมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และ ขนาดกลาง กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต มีเพียง 22 เขต ที่มีโรงเรียนร้อยละ 50 ขึ้นไป ดำเนินงานได้ร้อยละ 75.00 ขึ้นไป ของค่าเป้าหมาย (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2555, หน้า 65)

สำหรับหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ โรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพการจัดการศึกษาหรือประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้น กล่าวคือ สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่และดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภารกิจของโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงนับว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ อาทิเช่น การดำเนินงานตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ใน 4 ประการ ได้แก่ พัฒนาคุณภาพ คนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ตลอดทั้งการดำเนินการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ละระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับมัธยมศึกษา ที่เน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการคิดขั้นสูง มีทักษะชีวิต ในการแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยี การจัดการความรู้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถใช้ ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557, หน้า 2) นอกจากนี้แล้ว การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนที่ได้รับ ความนิยมและแพร่หลาย เช่น รูปแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ใน 4 ประการ คือ 1) ความสามารถ

ในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจ
ไฟส์ัมฤทธิ์ (Hoy & Miskel, 2008, p. 32) ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ
ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้เช่นกัน

การปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร
และครูผู้สอนในโรงเรียน ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ
ทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น พฤติกรรมการสอน เจตคติต่อโรงเรียน
เจตคติต่ออาชีพครู การสนับสนุนทางสังคม ขวัญและกำลังใจในการทำงาน บรรยากาศของโรงเรียน
วัฒนธรรมโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และภาวะผู้นำทาง
วิชาการ เป็นต้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัย
ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา หรือประสิทธิผล
ของโรงเรียน (นริศ สวัสดิ์, 2550, หน้า 34-36; สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 229-223; Hallinger &
Murphy, 1985, pp. 221-224)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนจึงเปรียบเสมือนดัชนีสำคัญ
ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของโรงเรียนในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาไปสู่ทิศทาง
ที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน แต่เนื่องจากลักษณะ โครงสร้างข้อมูลของหน่วยงานทางการศึกษา
ดังกล่าวมีลักษณะ โครงสร้างเป็นแบบพหุระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535, หน้า 9; สำเร็จ
บุญเรืองรัตน์, 2538, หน้า 57) โดยเฉพาะตัวแปรในระดับโรงเรียนหรือผู้บริหารจะมีอิทธิพลต่อ
ตัวแปรในระดับล่างหรือตัวแปรระดับครู ซึ่งเป็นระดับที่ต่ำกว่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 86)
ดังนั้นในการศึกษารายนี้จึงใช้การวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi-level analysis) เพื่อให้ทราบถึง
ปัจจัยในระดับครูและระดับโรงเรียนว่ามีปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา และนอกจากนี้ยังศึกษาโมเดลปัจจัยแบบพหุระดับว่ามีปัจจัยใดบ้าง
ที่ส่งผลข้ามระดับได้ ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนา
ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
ต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครูและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยพระคัมภีร์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถามการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษา ค้นหาคำตอบของปัญหาการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือไม่
3. โมเดลปัจจัยพระคัมภีร์ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยมีดังนี้

1. ผลที่ได้สามารถนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาวิธีการส่งเสริมและสนับสนุนและเป็นแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
2. ผลที่นำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบการวิจัย โดยใช้แนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008, pp. 32-33)

ซึ่งได้เสนอแนวคิดรูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการพิจารณาจากบทบาทหน้าที่หลักทางสังคมขององค์กรกำหนดเป็นแนวคิด 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2. ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดตามแนวคิดของ Creemers (1994) ที่กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรซึ่งมีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร กล่าวคือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์กัน ขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่า เป็นลำดับขั้นต่อ ๆ กันลงไป ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงจำแนกตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโครงสร้างของข้อมูลหรือองค์การทางการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรเป็น 2 ระดับ คือ ระดับองค์กรหรือโรงเรียนและระดับบุคคลหรือครู ดังนี้

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียน ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและบทบาทวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ Hallinger and Murphy ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนโยบายพันธกิจ (Defining mission) ประกอบด้วยภารกิจ 2 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) ประกอบด้วย ภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promotion a positive school climate) ประกอบด้วยภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2.2 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) โดยประยุกต์ให้เหมาะสมกับบทบาทภาระหน้าที่ของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนโยบายพันธกิจ (Defining mission) ประกอบด้วยภารกิจ 2 ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) ประกอบด้วย ภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศและ

การประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promotion a positive school climate) ประกอบด้วยภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา โดยนำรูปแบบของโครงสร้างหน่วยงานทางการศึกษาที่มีลักษณะการจัดสายงานเป็นชั้น ๆ อย่างชัดเจน มาจัดเป็นตัวแปรที่ศึกษา ให้สอดคล้องกันเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับครู โดยตัวแปรทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกันย่อมได้รับอิทธิพลและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้นำมาสังเคราะห์ สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยความสัมพันธ์แบบพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนและระดับครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 1

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
3. ปัจจัยภาวะผู้นำระดับครูและระดับโรงเรียนมีโมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยพหุระดับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับเปลี่ยนการบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Hoy & Miskel, 2008, p. 32)

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Hallinger & Murphy, pp. 221-224)

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู โดยการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) ให้เหมาะสมกับบทบาทภาระหน้าที่ของครู ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการและการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนโรงเรียน 2,318 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมจำนวน 5,831 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94,716 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 100,547 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบพหุระดับ ดังนี้ ขั้นที่ 1 ดำเนินการสุ่มจังหวัดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ 42 เขตพื้นที่การศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ละ 1 จังหวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 จังหวัด และทำการสุ่มขั้นที่ 2 โดยสุ่มเลือกโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) จากจังหวัดที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 จังหวัดละ 1 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 โรงเรียน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 84 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับโรงเรียนและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 25 คน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 1,050 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในระดับครู รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ศึกษาทั้งสิ้น 1,134 คน ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์แบบพหุระดับ คือ ไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุดไม่น้อยกว่า 30 กลุ่ม (สมถวิล วิจิตรวรรณ, สุภามาส อังสุโชติ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2553)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จัดตัวแปรอิสระแบบพหุระดับเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1.1 ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่

- 3.1.1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
- 3.1.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
- 3.1.1.3 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
- 3.1.1.4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
- 3.1.1.5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

- 3.1.1.6 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
- 3.1.1.7 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
- 3.1.1.8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
- 3.1.1.9 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.1.1.10 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
- 3.1.1.11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
- 3.1.2 ตัวแปรระดับครู ได้แก่
 - 3.1.2.1 การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 - 3.1.2.2 การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน
 - 3.1.2.3 การนิเทศการสอน
 - 3.1.2.4 การพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1.2.5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 - 3.1.2.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 3.1.2.7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
 - 3.1.2.8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน
 - 3.1.2.9 การพัฒนาตนเอง
 - 3.1.2.10 การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ
 - 3.2.2.11 การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.2.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
 - 3.2.3 การบรรลุเป้าหมาย
 - 3.2.3 ความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการร่วมกันปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลง วิธีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ปกครองชุมชนเพื่อนำมา

กำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งด้านการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเอาใจใส่ดูแล แก้ไขปัญหาทันทีที่นักเรียนมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สำนวญความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดกระบวนการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครู นำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ร่มรื่นสวยงาม และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติ

1.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามเป้าหมาย มีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านคล่องและเขียนคล่อง คิดเลขเร็วการสื่อสาร ได้อย่างเข้าใจ การคิดวิเคราะห์ มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับวัย และมีความสามารถทางด้านวิชาการนักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทางวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ

1.3 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึทงของผู้บริหารและครูแต่ละคนที่มีต่องานของตน ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจต่อการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ พร้อมใช้งาน ได้ประสบการณ์จากงานที่รับผิดชอบ รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้า หรือเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ และผู้บริหารและครูส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ระดับความรู้สึทงของครูที่มีต่องาน มีความพยายามพัฒนาการปฏิบัติงานในแต่ละชั้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานโดยทันที ชอบปฏิบัติงานที่ท้าทาย มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ไม่มีรางวัลเป็นตัวกระตุ้น ชอบวิธีที่ผู้บริหารมอบให้ทำอย่างอิสระ และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือครูแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารหรือปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จในด้านการกำหนดนโยบาย พันธกิจของโรงเรียน ด้านการบริหาร โปรแกรมการเรียนสอนและการสนับสนุนบรรยากาศในโรงเรียน

3. ตัวแปรแบบพหุระดับ หมายถึง ตัวแปรที่มีโครงสร้างหลายระดับและมีความสัมพันธ์ซับซ้อน กล่าวคือ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีปฏิสัมพันธ์กันขณะเดียวกันก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างระดับด้วย โดยตัวแปรระดับสูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรระดับต่ำกว่า เป็นลำดับขึ้น

ต่อเนื่องกันไปซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกตัวแปรอิสระตามโครงสร้างของข้อมูลหรือธรรมชาติขององค์การทางการศึกษา ออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับโรงเรียนและระดับครู

4. ตัวแปรระดับครู หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามบทบาทภาระหน้าที่ของครูแต่ละบุคคล ซึ่งมีส่วนได้รับอิทธิพลจากตัวแปรที่เป็นปัจจัยระดับโรงเรียนประกอบด้วยตัวแปรย่อย ๆ ดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวกับกับงานวิชาการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและการรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน

4.1.1 การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การมีส่วนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน การมีส่วนร่วมประเมินความต้องการของครูเพื่อพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ การใช้ผลการเรียนของนักเรียนที่ได้รับผิดชอบในการพัฒนาเป้าหมาย ด้านวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระดับชั้นที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน

4.1.2 การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสารทัศนคติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ การร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการ ตลอดทั้งแนวปฏิบัติและมีส่วนร่วมในการสื่อสารเป้าหมายดังกล่าวในสื่อประเภทต่าง ๆ

4.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมหรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในการดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครู นักเรียน และการมีส่วนร่วมในการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

4.2.1 การนิเทศการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกในการนิเทศการสอนให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและร่วมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ได้แก่ การร่วมสังเกตการสอน การเยี่ยมชมเรียน การร่วมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู และร่วมบันทึกการนิเทศการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2.2 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การแสดงบทบาทในการประสานงานกับครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ การร่วมประสานงานด้านการใช้หลักสูตรกับบุคลากรในโรงเรียน การแนะนำในการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตร

4.2.3 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การกำกับติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การรายงานความก้าวหน้าทางการเรียน การวิเคราะห์แบบทดสอบการใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และจัดโครงการสอนพิเศษให้กับนักเรียน และการแจ้งผลการทดสอบให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ

4.3 การจัดบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน การพัฒนาตนเอง การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

4.3.1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน การสอนแทนโดยใช้เวลาในการจัดกิจกรรมอย่างเต็มเวลาและเต็มความสามารถ ตลอดทั้งการดำเนินการตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.3.2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับงานการเรียนการสอน การปฏิบัติหน้าที่สอนแทนและการแนะนำเพื่อนครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้และความสามารถของนักเรียน

4.3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนเพื่อให้เกิดพัฒนาการในด้านการเรียน ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรตินักเรียน การส่งเสริม ให้นักเรียนได้ใช้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดทั้งการให้ทุนการศึกษา คະแนนพฤติกรรมกรเข้าค่ายพิเศษต่าง ๆ

4.3.4 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การหมั่นพัฒนาตนเองของครู การเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถเพื่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้แก่ การเผยแพร่บทความทางวิชาการ การแสวงหาความรู้ทางวิชาการ การนำทักษะความรู้ต่าง ๆ ตลอดทั้งการใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแก่เพื่อนครู

4.3.5 การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การมีส่วนร่วมกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกับ เป้าหมาย และบริบทของโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วมจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนในสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งการประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

4.3.6 การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และใช้ข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน

5. ตัวแปรในระดับโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทางวิชาการเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนแต่ละโรงเรียน ได้แก่

5.1 การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

5.1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความชัดเจน ได้แก่ การวางแผน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม การประเมินความต้องการของครู เพื่อการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ การใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการ และการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้นเพื่อการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน

5.1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทศนคติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโรงเรียน ได้แก่ การประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ พบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้ครูได้ทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน แจ้งให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองรับทราบ แนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ประชาสัมพันธ์ในสื่อที่หลากหลาย ที่แสดงให้เห็นการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน

5.2 การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และการประสานงานการเรียนการสอน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

5.2.1 การนิเทศและการประเมินผล ด้านการสอน หมายถึง การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ได้แก่ การสังเกต การเยี่ยมชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ การชี้ให้เห็นถึงจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูด้านการทำงานของนักเรียน การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน การประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมีจุดหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.2.2 การประสานงาน ด้านการใช้หลักสูตร หมายถึง พหุกิจกรรมการประสานงานกับครู ในการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ครู ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ได้แก่ การกำหนดตัวบุคคล ในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร การใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตร การดูแล การสร้างแบบทดสอบ วัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัด ของแต่ละสาระการเรียนรู้

5.2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน หมายถึง การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างใกล้ชิด เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าของนักเรียน การวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน การใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้า เป้าหมายด้านวิชาการ การแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ การใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม

5.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการใน โรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

5.3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลาในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์ การควบคุมดูแลเกี่ยวกับการสอนของครู เมื่อครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชา ไม่มาทำการสอน การกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5.3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน มีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ การจัดครูสอนแทนหรือให้ครูดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน การจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน

5.3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้แก่ การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5.3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริม และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะของครู ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การแจ้งข่าวสาร หรือบทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบ การสนับสนุนครูเข้ารับ การฝึกอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของ โรงเรียน การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้นำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ การฝึกใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครู

5.3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับ เป้าหมายและบริบทของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนในแต่ละระดับชั้น การประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ

5.3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการ หรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียนดีเด่นหรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียน ตลอดจนการกำกับดูแลการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้น เพื่อให้การสนับสนุน แนะนำและติดตามการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งในระดับบุคคล และระดับโรงเรียน ตลอดจนศึกษาโมเดลปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. การวิเคราะห์พหุระดับ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของประเทศและโลก โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ผลผลิตจุดเน้น และตัวชี้วัด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 22-47)

วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ
ต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีทักษะเหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา
6. พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
 - โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1
การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2
การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3
การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ที่ 1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ

กลยุทธ์

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างแนวร่วมการกำกับดูแล พัฒนาคุณภาพนักเรียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับ

โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ 2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

เป้าประสงค์ 6 พื้นที่พิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเสี่ยงในการออกกลางคัน และดูแลช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส และเด็กที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎรอย่างเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

1. ลดภาระงานอื่น นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้
2. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการวัดผลประเมินผล และทักษะการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

4. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6. ส่งเสริมสนับสนุนองค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับ ความต้องการและจำเป็นของโรงเรียนและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาพิเศษและสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกการขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ที่ 5 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เน้นการทำงานแบบบูรณาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 6 พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาเหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรบุคคล

มีความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน

ผลผลิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการดำเนินงาน 6 ผลผลิต คือ

1. ผู้จบการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
3. ผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
4. เด็กพิการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
5. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. ผู้ที่มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

โดยมีหน่วยกำกับ ประธาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวสามารถตอบสนองสภาพปัญหา และรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและนโยบายรัฐบาล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สพม.	จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1	67	4	24	21	18
2	48	0	7	17	24
3	47	12	17	7	24
4	40	8	13	11	8
5	64	30	22	5	7
6	54	19	14	6	15
7	44	21	13	6	4
8	53	20	23	3	7
9	60	19	21	11	9
10	58	26	18	8	6
11	62	27	23	7	5
12	98	54	30	8	6
13	43	15	17	8	3
14	25	10	8	5	2
15	46	29	10	6	1
16	53	24	16	6	7
17	39	21	12	4	2
18	48	8	18	10	12
19	51	25	18	3	5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สพม.	จำนวนโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
20	62	32	19	5	6
21	55	28	19	5	3
22	81	49	25	5	2
23	43	17	18	4	4
24	54	35	13	3	3
25	83	41	29	4	9
26	35	17	9	3	6
27	60	31	18	5	6
28	83	38	30	8	7
29	81	31	35	8	7
30	37	16	14	3	4
31	48	12	19	7	10
32	66	28	26	2	10
33	85	47	27	5	6
34	38	5	21	9	3
35	46	24	15	3	4
36	59	22	29	2	6
37	43	24	13	4	2
38	46	26	11	5	4
39	54	30	17	3	4
40	39	20	13	3	3
41	62	29	24	7	2
42	58	29	19	6	4
รวม	2,318	1,003	787	261	267

จุดเน้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดจุดเน้นการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน

1. นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล
2. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่างไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะทางสังคมที่เหมาะสม
3. นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. องค์กร คณะบุคคล และ ผู้ที่ส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องวางแผนและสรรหาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริการจัดการ

1. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ บริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ
2. หน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์ประกอบสำคัญ คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Effectiveness) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้ ซึ่งนับเป็นเรื่องที่

นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลโดยทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดประการหนึ่ง โดยมีประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการในแต่ละสาขาได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้ต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นคนให้ความหมาย มุมมองของนักวิชาการแต่ละสาขา จึงแตกต่างกันออกไป แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมองประสิทธิผลไปในแนวทางที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ความหมายของประสิทธิผลที่น่าสนใจมีดังต่อไปนี้

พัฒนา สีหามู (2553, หน้า 18) สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอันเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม โดยที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

สุรัชย์ ใจชุ่มชื่น (2555, หน้า 30) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จโดยสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

สุพจน์ รัตนานุกูล (2558, หน้า 27) สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ Morphet, John and Reller (1967, pp. 93-97) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยนำผู้นำใช้ความสามารถสูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาทำงานต่ออย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุด

Barnard (1968, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์กร คือ การตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างสมบูรณ์ ความเข้มของการตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะเป็นตัวชี้วัดความเข้มของประสิทธิผล

Mott (1972 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสต์, 2549, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านของผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครูโดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา

Zammuto (1982, p. 22) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคมหนึ่งในการดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ โดยไม่ก่อให้เกิด

ความเสียหายต่อวิธีดำเนินการทรัพยากร องค์กรสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้
อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

Kopelman (1986, p. 27) พิจารณาประสิทธิผลขององค์กรว่าขึ้นอยู่กับผลิตภาพ
ขององค์กร (Productivity) โดยผลิตภาพ คือ อัตราส่วนของผลผลิตกับปัจจัยนำเข้า

Amstrong, Kenneth and Tom (1989, p. 155) ให้ความหมายของประสิทธิผลของ
โรงเรียนว่า หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐาน
ที่ทดสอบ

Robbin (1990, p. 5) อธิบายว่า ประสิทธิผลขององค์กรควรจะหมายถึง ระดับที่องค์กร
บรรลุเป้าหมาย

Sergiovanni (1999, p. 76) อธิบายถึง ประสิทธิภาพโรงเรียนว่า มีความหมาย 2 ประการ
คือ ความหมายทั่วไป หมายถึง ความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนา
ความหมายอีกประการ คือ ความหมายเชิงเทคนิค หมายถึง วัฏจักรของการบริหารการศึกษา
โดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดี
ในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Lock and Crawford (2000, p. 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับ
ความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

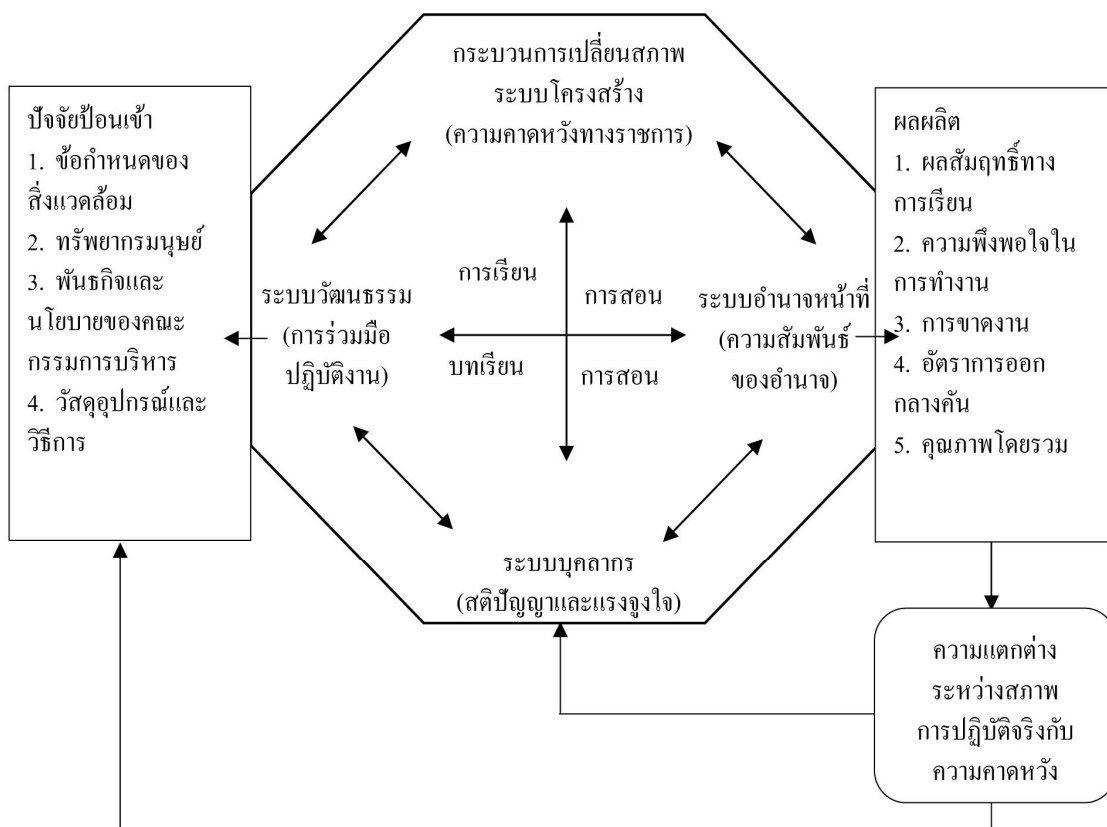
Hoy and Miskel (2008, pp. 297-298) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง
การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มี
เจตคติทางบวกสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน
โรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอนหรือขวัญของสมาชิก
โรงเรียนดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ
โรงเรียนให้สำเร็จหรือการบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนของ Hoy and Miskel (2008, p. 32) ได้รับความสนใจและมีการศึกษากันอย่างกว้างขวางโดย Hoy and Miskel (2008, p. 32) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนตามระบอบสังคม (Social systems) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่
สภาพแวดล้อม มนุษย์และทรัพยากรที่สำคัญ ภารกิจและเป้าหมาย วัสดุวิธีการและเครื่องมือ
ด้านกระบวนการการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้างโรงเรียน บุคลากรวัฒนธรรม
และบรรยากาศและนโยบายทางการเมือง ส่วนในด้านผลผลิตซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงาน การขาดงาน การออกกลางคันของนักเรียน และ
คุณภาพโดยรวม รายละเอียดดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social systems) (Hoy & Miskel, 2008, p. 32)

ทัศนะดังกล่าว Hoy and Miskel (2008, pp. 296-298) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมิน
ความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นมาชุดหนึ่งโดยคำนึงถึงหลักการสำคัญสามประการ คือ

1. หลักการเรื่องเวลาซึ่งเห็นว่าควรให้มีการประเมินความมีประสิทธิภาพ ทั้งในระยะสั้น
และระยะยาว
2. หลักการเรื่องความหลากหลายของปัจจัยในการประเมิน โดยให้ประเมินจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. หลักการเรื่องความหลากหลายของเกณฑ์การประเมิน ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึง
ความเป็นระบบ กล่าวคือ จะต้องประเมินที่แสดงถึงประสิทธิผลขององค์กรนั้น ประกอบด้วย
3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงิน

(Monetary resources) สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ (Physical facilities) ความสามารถของนักเรียน (Abilities of students) ศักยภาพของครู (Teacher Capabilities) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี (Technology resource) การสนับสนุนของผู้ปกครอง (Parental support) นโยบายและมาตรฐาน (Policies and standard) 2) ด้านกระบวนการ (Transformation processes) ได้แก่ ความปรองดองและวิสัยทัศน์ (Harmony and vision) บรรยากาศองค์การ (Climates health) ระดับการจูงใจ (Motivation levels) การจัดโรงเรียนและห้องเรียน (School and classroom) การจัดคุณภาพหลักสูตร (Curriculum quality) คุณภาพการเรียนการสอน (Instructional quality) เวลาในการเรียนรู้ (Learning time) คุณภาพของภาวะผู้นำ (Leadership quality) และ 3) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Academic achievement) ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ระดับการขาดงานของครูและบุคลากร (Absentee level) อัตราการลาออก (Dropout rates) และคุณภาพการปฏิบัติงาน (Performance quality)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นเนื่องจากผลการประเมินจะเป็นดัชนีชี้วัดระดับความสำเร็จของโรงเรียน และจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้กำหนดไว้และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของ Hoy and Miskel (2008, pp. 296-298) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามระบบสังคม (Social systems) ไว้ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในการทำงาน และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีเป้าหมายหลักสามประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา โรงเรียนเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการจัดการศึกษา และการที่โรงเรียนจะดำเนินการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายนั้น โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ก้าวทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งยังต้องพร้อมสำหรับการแข่งขันกับต่างประเทศ ในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการปฏิบัติการศึกษา 4 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ยุคใหม่และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษา ตอนปลาย, 2557, หน้า 2) โรงเรียนจะต้องปรับตัวให้ได้อย่างเหมาะสมทันสมัย ทันกับความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น นโยบายในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ การค้นคว้าและ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีและสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ การพัฒนาและปรับปรุง สิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เหมาะสมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน พัฒนาบุคคลให้เป็นครูมืออาชีพ พัฒนา การบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตลอดทั้ง การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อเปลี่ยนแปลง โรงเรียนไปสู่ สังคมแห่งคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ สังคมแห่งความสามัคคีและเอื้ออาทร ต่างกัน และพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถ ด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน และคนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งทุกฝ่าย จะต้องร่วมกันพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติและวิสัยพัฒนาของการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 5-6)

การปรับเปลี่ยนของโรงเรียนในการจัดการศึกษาเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาโรงเรียน ให้เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนจะเป็น ประสิทธิภาพของโรงเรียนประการหนึ่ง สอดคล้องกับ Edmonds (1979) ได้ค้นพบว่า โรงเรียนที่มี ประสิทธิภาพเหล่านี้มีลักษณะการเป็นผู้นำทางการสอนที่แข็งแกร่ง (Strong instructional leadership) การมีสำนึกของภารกิจอย่างแรงกล้า (Strong sense of mission) พฤติกรรมทางการสอนที่แสดง ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ (Demonstrated effective instructional behavior) ความคาดหวัง ต่อผู้เรียนทุกคนอยู่ในระดับสูง (High expectation for all students) การติดตามผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ (Frequently monitoring of student achievement) และการจัด สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบ (Safe and orderly environment) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ กลายมาเป็นที่รู้กันว่าเป็น ตัวแปรสัมพันธ์กับ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Correlates of school effectiveness) สอดคล้องกับ Lezotte, (2001, pp. 3-7) ซึ่งกล่าวเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ (Safe and orderly environment) ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ควรมีความเป็นระเบียบ ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น ตลอดจนบรรยากาศที่เหมือนธุรกิจที่เป็นอิสระต่อการดูแลสุขภาพของผู้เรียน บรรยากาศของโรงเรียนต้องปราศจากความกดดันและช่วยสนับสนุนการเรียนการสอน ผู้ปกครองเห็นว่าบรรยากาศที่ปลอดภัยและมีวินัยของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้บุตรหลาน ตลอดจนต้องการให้สภาพแวดล้อมนั้น ส่งเสริมการเรียนรู้ มีความปลอดภัย ไร้กังวลจากภัยคุกคามต่าง ๆ การที่โรงเรียนจะมีหรือขาดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยย่อมส่งผลต่อการยกระดับหรือขีดขวางการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ดังนั้น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องลดภาวะคุกคามที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน โรงเรียนที่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ง่ายที่สุดและสัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล และกล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบ้านและโรงเรียน (Positive home-school relations) ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษากับทางโรงเรียน ซึ่งผู้ปกครองเข้าใจและสนับสนุนภารกิจพื้นฐานของโรงเรียนและที่ให้โอกาสแสดงบทบาทที่สำคัญในการช่วยโรงเรียนเพื่อบรรลุภารกิจที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ โรงเรียนนั้นจะมีประสิทธิผลในการที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนจากผู้ปกครองในระดับเกินกว่าปกติ แต่จะเป็นการดีและง่ายขึ้น ถ้าผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งของทีมครูพิเศษช่วยสอน และโรงเรียนเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาให้บุตรหลาน โดยจะเพิ่มความสามารถทางการเรียน ได้แก่ ผู้เรียนมากกว่าหลักสูตรปกติ แต่ก็เป็นเรื่องที่ยากขึ้น เพราะปัจจุบันสังคมมีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีอัตราเพิ่มของครอบครัวเดี่ยว ครอบครัวที่พ่อและแม่ต้องทำงาน หรือครอบครัวที่มี การหย่าร้างสูงขึ้น ตลอดจนปัญหาด้านระยะทางที่ผู้เรียนบางคนจะต้องเดินทางมาโรงเรียน และสอดคล้องกับ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 6-8) ที่กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา นั้น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนได้กำหนดเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้วยเช่นกัน เพราะเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ร่วมปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการจัดการเรียนการสอน การดูแลนักเรียน การพัฒนาครู อาจารย์

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยน หมายถึง ทักษะและความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนและครู ในการร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับ สังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปโดยการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชนเพื่อนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการดูแลเอาใจใส่ แก้ไขปัญหานักเรียนที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สํารวจความต้องการในการพัฒนาตนเองแล้วจัดกระบวนการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของครู การนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ตลอดจนทั้งการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการในโรงเรียนให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติ

2. การบรรลุเป้าหมาย

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอด ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม 2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรม และข้อมูลสารสนเทศ 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การอยู่ร่วมกันในสังคม ด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสม และมีคุณธรรม ตลอดทั้งการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นผลจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ และการทดสอบในระดับต่าง ๆ ของครู อาจารย์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 6-8) Hoy and Miskel (1991, p. 383; 2001, p. 297) กล่าวว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นดัชนีบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สำคัญ Lunenburg and Ornstine (1999) ได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่า ตัวชี้วัดโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (Effective school indicators) คือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสำหรับประเทศไทยก็ใช้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนและเป็นปัจจัยทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับ Heck (2000, n.d. cited in Hoy & Miskel, 2008, p. 298) และ Peter (1998 cited in Hoy & Miskel, 2008, p. 298) ที่กล่าวว่า คะแนนจากการทดสอบของนักเรียนที่สูงขึ้นหรือพัฒนาขึ้นเป็นประสิทธิผลของนักเรียนเช่นกัน สอดคล้องกับ Hoy, Miskel

and Furguson (1985, pp. 117-134) ได้ให้แนวคิดในการพิจารณาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณา ดังนี้ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายนอกและภายใน และ 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูได้ สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาตัวแบบและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกประเทศ โดยใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ นางลัทธิน วิรัชชัย (2545) ได้ให้ทัศนะในมุมมองของนักประเมินเกี่ยวกับนิยามความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่าแตกต่างกัน ตามรูปแบบการประเมินและจุดเน้นของการประเมิน โดยได้สรุปคำนิยามความสำเร็จของการดำเนินงานจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ คือ 1) ผลการเรียนรู้ (Learning outcome) ของนักเรียน 2) ผลการพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional development) ของบุคลากร คุณภาพ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน และ 3) มาตรฐานในการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบรรลุเป้าหมายในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ตัวชี้วัดสำคัญที่จะบ่งชี้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การที่นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระบรรลุตามเป้าหมาย นักเรียนมีทักษะและสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ นักเรียนมีความสามารถในการอ่านคล่องและเขียนคล่อง คิดเลขเร็ว มีความสามารถสื่อสารได้อย่างเข้าใจ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับวัย และนักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทางวิชาการ จากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี

3. ความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานหรือในอาชีพทุกอาชีพล้วนต้องมี 3 กำลังเป็นฐาน ได้แก่ กำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจ โดยสูตรสำเร็จต้องมีกำลังใจเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อน (Drive) กำลังกายและกำลังความคิด เนื่องจากความสำเร็จในชีวิตจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากปราศจากกำลังที่เป็นเสมือนการบันดาลใจในการทำให้คนแต่ละคนมีเป้าหมาย และมีพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้นกำลังใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะจะทำให้คนมีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จ ในชีวิตได้ ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรของตนได้ ย่อมทำให้เกิดการยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สามารถคิดค้นนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ ให้แก่นักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดประสิทธิผล

สถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน และการที่สถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายมากนักน้อย เพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของครู และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทั้งนี้การให้ความร่วมมือในการทำงาน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้ชีวิตจิตใจให้ครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สญา ชีระวิชิตระกุล, 2554 หน้า 87) Hoy and Miskel (2008, p. 302) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบรรยากาศ และวัฒนธรรมขององค์การ งานที่เป็นอิสระค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับความท้าทายและหลากหลาย นอกจากนี้ยังรวมถึงอายุ เพศ การศึกษา และจิตใจ ความสามารถ และการมีความสุขของคนงานในองค์การด้วย Hoy and Miskel (1991, p. 383; 2001, pp. 297, 39) ได้กล่าวอีกว่า ความพึงพอใจในงานของครู ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน เช่น ลักษณะงาน เพื่อร่วมงาน หัวหน้างาน รายได้ สภาพการทำงาน นโยบาย และ โอกาส ความก้าวหน้าสอดคล้องกับ Smith (1992, p. 7) ซึ่งกล่าวว่า องค์การหรือโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จ จะต้องมียกระดับความพึงพอใจในงานของครูอยู่ในระดับที่ดี เนื่องด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากร ที่มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ดังนั้น พฤติกรรมที่ดีจึงส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนและผลประโยชน์อื่น ๆ ด้วย และในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู Hersey and Blanchard (1988, p. 47; Owen, 1991, p. 135 อ้างถึงใน สุพจน์ ชนานุกุล, 2558, หน้า 56) พบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อความพึงพอใจในงานของครู เช่น ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ความใกล้ชิดของผู้บริหาร โรงเรียน ความสามัคคี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รายได้ของครู และรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ สอดคล้องกับ สุพจน์ ชนานุกุล (2558, หน้า 50) ได้ทำการวิจัย โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้กำหนดองค์ประกอบด้านความพึงพอใจของครูที่มีต่องานเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน และยังสอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 30-31) ที่ได้ทำการพัฒนาและตรวจสอบ ความตรงของตัวแบบ ปัจจัยทางการบริหาร ที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้กำหนดองค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจของครูเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย เช่นเดียวกัน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งครู ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาจะต้องใส่ใจ และหมั่นคอยเติมเต็มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรของตนอยู่เสมอ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นฐานสำคัญของการเกิดพลังใจในการมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดทั้งผู้บริหารสถานศึกษา

และครู ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการ จะต้องแสดงภาวะผู้นำให้เกิด การยอมรับ และวิธีการที่หลากหลาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับ บริบทของบุคลากรแต่ละคน ที่มีความต้องการแตกต่างกันซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพของการเรียนการสอน ทั้งยังก่อให้เกิด ความสามัคคีในหมู่คณะ ในการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูแต่ละคน ที่มีต่องานของตน ประกอบด้วยครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจต่อการมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และพร้อมใช้งาน ได้รับความประทับใจจากงานที่รับผิดชอบ รู้สึกมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้าหรือเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ และครูมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน

4. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเป็นประโยชน์มาก เมื่อนำไปใช้กับการนำ ในองค์กร โดยเฉพาะการพัฒนาผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการ ความสำเร็จ ที่ได้ทำดังใจปรารถนาหรือความสำเร็จสูงสุดในชีวิต (Self-actualization) ทั้งนี้เพราะ หากผู้ตามเกิดแรงจูงใจในระดับสูงสุดก็จะสามารถทำงานด้วยศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ได้สูงสุด ในการส่งเสริมแรงจูงใจผู้ตามถึงขั้นสูงสุดดังกล่าว โดยทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจในงาน เรียกว่า การขยายขอบเขตของงาน (Job enrichment) เช่น การกำหนดให้มีการ โยกย้ายงาน แลกเปลี่ยนงาน หรือความรับผิดชอบในงานของบุคคลให้เหมาะสม การมอบหมายงานที่ท้าทาย การมอบ ความรับผิดชอบในงาน การให้อิสระมากขึ้นในการทำงาน (สมุทพร ชำนาญ, 2554, หน้า 287) และคนที่ผู้นำในองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่จุดหมายตามที่ กำหนดไว้ นั่น จำเป็นต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้ตามในองค์กรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติภารกิจ เหล่านั้น คำว่า “แรงจูงใจ” (Motive) หมายถึง “เคลื่อนไหว (Move)” บุญใจ ศรีสถิตนรากุล (2550) สรุปว่า แรงจูงใจเป็นแรงขับภายในหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมและ การกระทำของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ปรารถนา สุพจน์ ชนานุกูล (2558, หน้า 58) ได้ ศึกษาโมเดลสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และได้สรุปว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของ โรงเรียน สอดคล้องกับ McClelland (1961 cited in Robbins, 1998) พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาแตกต่างจากคนอื่น คือ ต้องการทำสิ่งที่ดีกว่า แสวงหาวิธีการป้องกันด้วย ความรับผิดชอบของตน ต้องการรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนในเวลา

รวดเร็ว เพื่อจะสรุปได้ว่างานที่ทำนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่ กำหนดเป้าหมายของงานให้มี
 ความท้าทายในระดับปานกลาง และเป็นงานที่มีความยากปานกลาง ชอบทำงานที่เป็นปัญหาท้าทาย
 และยอมรับความสำเร็จหรือความล้มเหลวด้วยความรับผิดชอบของตนมากกว่าการว่าผลลัพธ์นั้น
 เป็นเรื่องของ โอกาสหรือเป็นการกระทำของผู้อื่น หลีกเลียงเมื่อรับรู้ว่าเป็นงานง่ายหรือยากเกินไป
 ต้องการเอาชนะอุปสรรคและต้องการรู้สึกว่าการสำเร็จหรือความล้มเหลวที่นั้นเกิดจากตนเอง
 ไม่ชอบการประสบความสำเร็จเพราะ โอกาสเอื้ออำนวย และจะทำงานได้ดีที่สุดเมื่อรับรู้ว่ามี
 มีความน่าจะเป็นในการประสบความสำเร็จครั้งต่อครั้ง สอดคล้องกับ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2541)
 ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย
 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น พบว่า รูปแบบความเป็นผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อความสำเร็จผ่านรูปแบบความเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับ Mc Kenzie (1987)
 ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ บรรยากาศ แรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ปฏิสัมพันธ์
 ของครู การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การควบคุมงาน ผลของงานตามเป้าหมาย การฝึกอบรม
 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนและสามารถ
 ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ได้ร้อยละ 66

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง
 ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่องานมีความพยายามพัฒนาการปฏิบัติงานในแต่ละชั้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
 ต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน โดยทันที ชอบปฏิบัติงานที่มีปัญหาท้าทาย
 มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด เมื่อคาดคะเนได้ว่า ความน่าจะเป็นของความสำเร็จอยู่ที่ระดับ 50/ 50
 พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายแม้ไม่มีรางวัลเป็นตัวกระตุ้น ชอบวิธีที่
 ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำอย่างอิสระและหลีกเลียงการปฏิบัติงานที่มีความง่ายเกินไปหรือ
 ยากจนเกิดความสามารถ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ และภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำ (Leader) นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายไว้ในมุมมองที่ค่อนข้าง
 สอดคล้องกันดังนี้

กวี วงศ์พูน (2550, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้หลายประการ เช่น ผู้นำ
 คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม ผู้ที่ใช้อิทธิพล

เหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้สร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึง วัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นบุคคลที่มีอำนาจ อิทธิพล สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่ง เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น เป็นผู้มี หน้าที่ควบคุม ตรวจสอบประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ ของตนอย่างดีที่สุด และเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น และมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสาน ช่วยให้คุณ ทั้งหลายรวมกัน ไม่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี ผู้จุดมุ่งหมายที่ดีงาม ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ ของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็น หัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำ และมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์การ ดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ฉันทน์ ศรีทอง (2552, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นผู้ได้รับตำแหน่ง โดยการคัดเลือก หรือแต่งตั้งจากหน่วยงาน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของหน่วยงาน เป็นผู้กำหนด เป้าหมายของหน่วยงาน เป็นผู้มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มบุคคลของหน่วยงาน เป็นผู้มีอำนาจสั่งการ แก่ผู้ตาม ให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ ให้ผู้ตามทำงาน ให้ประสบความสำเร็จด้วยความสมัครใจและเต็มใจ และเป็นผู้ประสานสัมพันธ์ความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

พยอม วงศ์สารศรี (2552, หน้า 231) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ บังคับบัญชาสั่งการ รวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกเข้าด้วยกัน เพื่อดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิเชษฐ วงศ์เกียรติจักร (2553, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ ประกอบด้วยความสามารถเป็นพิเศษเหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มชนหรือองค์กรนั้น หรือเป็นผู้มีศิลปะ หรือกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และกระตุ้นให้คนอื่นร่วมมือหรือ ปฏิบัติงานให้สำเร็จสู่เป้าหมายของกลุ่มได้

Fiedler (1967, p. 8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุม หรือประสานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

Dejnoska (1983, p. 94) ให้นิยามผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือนำกลุ่มมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ภายในกลุ่ม เพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย จากความหมายของผู้นำ (Leader) ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายได้ว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่นในองค์กร และเป็นที่ยอมรับไว้ใจ เชื่อใจ ศรัทธาให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน สามารถโน้มน้าว ชักจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมกันปฏิบัติงาน จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังนี้ ธวัช บุญยมติ (2550, หน้า 2-3) กล่าวว่าโดยสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำ หรือไม่กระทำบางอย่างตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคล ที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ยงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หรือความเป็นผู้นำไว้ว่า หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่กระตุ้นจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการหรืออำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายการประสานงาน ให้เกิดมีใจความร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77) สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มของบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

Bass (1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือกระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ เช่น ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่มเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจ บุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่ม ทำตามที่ต้องการเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มเป็นพฤติกรรมควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม เป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อมจูงใจ หรือคลอใจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง เป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่ม และชี้นำเพื่อให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายตลอดทั้ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Sergiovanni and Moore (1989, p. 213 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อม จูงใจ ของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตาม ประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือองค์การ

Nahavandi (2000, pp. 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ 3 ส่วนด้วยกัน คือ 1) ปรัชญาการณแบบกลุ่ม คือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้ 2) ผู้นำใช้อำนาจหรือชี้นำกลุ่มให้เชื่อในการกระทำ หรือความสำเร็จในเป้าหมายนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ เป้าหมายของการดำเนินงานโดยตรงและบทบาทที่แสดงในกลุ่มและองค์การ และ 3) การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้นสันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่ม บางกรณีลำดับชั้นเป็นปกติโดยทั่วไป ซึ่งง่ายต่อการบ่งบอกว่าใครเป็นผู้นำ ผู้นำจะอยู่ในลำดับบนสุด บางกรณีที่ซับซ้อน บางกรณีที่มีการยืดหยุ่น

Donaldson (2001, p. 41) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเชื่อความคิด และยอมทำตาม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Northouse (2004, p. 3) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่อาศัยอิทธิพลส่วนบุคคลต่อกลุ่มเพื่อความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสามารถพิจารณาองค์ประกอบ เช่น เป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อผู้ตาม เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่มและรวมไปถึงการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

Draft (2005, p. 5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Yukl (2006, p. 5) ได้สรุปนิยามของภาวะผู้นำไว้หลากหลายเช่น ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของเอกัตบุคคลที่สามารถสั่งการและชี้นำกลุ่มให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้เป็น อิทธิพลของบุคคล ที่มีอยู่เหนือบุคคลอื่นในการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นความสามารถของบุคคล ที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กร บรรลุผลโดยใช้ความเป็นสถาบันการเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่น ๆ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิด ประสิทธิภาพของกลุ่ม เป็นความสามารถในการใช้วัฒนธรรมจากภายนอกองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เป็นศิลปะในการสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยม และความคิดสร้างสรรค์ ขององค์กร โดยใช้สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนทั้งเป็นความสามารถ ของบุคคลในการสร้างอิทธิพลจูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานในองค์กรประสบความสำเร็จ

Dubrin (2010, p. 4) ให้นิยามภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ เป็นพฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Partnership) ระหว่างผู้นำ (Leader) และสมาชิกของกลุ่ม (Group members) เพื่อดำเนินการให้กลุ่ม สามารถบรรลุเป้าหมาย (Purpose)

จากความหมายภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อการควบคุม กำกับสั่งการบังคับให้ผู้ตามปฏิบัติ หรือมีพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการ และเป็นพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้นำประสานจูงใจ กระตุ้น หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความสมัครใจ ที่จะแสดงพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้นำ (Leader) จึงเป็นบุคคล ที่ทำหน้าที่หรือมีบทบาทเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าหรือได้รับการยอมรับให้นำในสถานการณ์นั้น ๆ ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Followers) และสถานการณ์ (Situation) เพื่อเป็นพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม (Followers) หรือสมาชิกในองค์กร พฤติกรรมของผู้นำสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามยอมรับปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theories)

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจของผู้คนตั้งแต่ครั้งอดีต และเป็นความพยายามของสังคมที่มุ่งเสาะหาว่าใครควรเป็นหัวหน้า หรือผู้ปกครองที่ดีของสังคม ดังที่ปรากฏในสมัยของโสเครติส เพลโต ที่ให้ความเห็นว่า ผู้นำที่ดีนั้นควรมีความเป็นนักปราชญ์

ไม่ควรมีทรัพย์สินของตนเอง เกียรติยศ และประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำถึงเป็นชนชั้นสูง (Great man) ซึ่งเป็นแนวทางในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait approach) และแนวคิด และทฤษฎีใหม่ ๆ ที่ได้มีการศึกษาค้นคว้า เช่น ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral approach theories) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency or situation approach theories) ภาวะผู้นำ ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational theories) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 85-86)

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theories)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะในยุคนี้จะเป็นการหาลักษณะเด่นจากผู้นำที่ประสบความสำเร็จ โดยการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ จะอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าบุคคลเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ไม่ใช่อาศัยการศึกษาเรียนรู้เพื่อเป็นผู้นำ (Leaders are born, not made) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นผลจากการนำเสนอแนวคิดภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Heroic leadership) ในอดีตซึ่งเชื่อว่าผู้นำนั้นมาจากบุคคลชั้นสูง (Aristocratic people) มีคุณลักษณะที่เป็นสิ่งตกทอดมาจากบรรพบุรุษ (Inherited traits) ที่คนระดับอื่น ๆ ไม่มีคุณลักษณะนี้ ลักษณะเด่นหรือคุณลักษณะ (Characteristics) ของบุคคลอันเป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลแต่ละคนมาจากบรรพบุรุษ ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) เช่น รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ความสูง น้ำหนัก คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal characteristics) เช่น ลักษณะท่าทาง การวางตัว อุดมการณ์ ความคิดริเริ่ม คุณลักษณะด้านทักษะและความสามารถ (Skill and ability characteristics) เช่น ระดับสติปัญญา ความสามารถเชิงเทคนิคในงานที่รับผิดชอบ ความสามารถพิเศษ และคุณลักษณะทางสังคม (Social factors) เช่น ระดับการศึกษา มนุษยสัมพันธ์ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น นักวิชาการได้มีการสรุปและนำเสนออย่างหลากหลาย เช่น

McCall and Lombardo (1983) ทำการวิจัยคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

และล้มเหลว ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวมีดังนี้

1. มีอารมณ์มั่นคงและเยือกเย็น มีความสงบเยือกเย็นมั่นใจในตนเอง และคาดหมายได้เมื่อเผชิญความลำบาก
2. ยอมรับความผิดพลาด เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจะยอมรับความผิดพลาดนั้นโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น
3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และจูงใจคนอื่น โดยไม่ใช้การลงโทษหรือบังคับ
4. มีความรู้ สติปัญญารอบด้าน มีความรู้ความสามารถที่กว้างไกล ไม่จำกัดความรู้ในวงแคบ

Stogdill (1984 อ้างถึงใน สมุทรร ชำนาญ, 2554, หน้า 86) ได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีประกอบด้วย 6 คุณลักษณะดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ มีความแข็งแรง ร่างกายสง่าผ่าเผย
2. คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ สถานภาพทางสังคม มีการศึกษาสูงกว่าผู้อื่น
3. คุณลักษณะด้านปัญญา ได้แก่ มีสติปัญญาสูง ตัดสินใจได้ดี มีทักษะในการสื่อสาร
4. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้

มีความคิดริเริ่ม เชื่อมั่นในตนเอง

5. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ได้แก่ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น อดทน
6. คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ การมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของสมาชิก

ผู้นำตามทฤษฎีคุณลักษณะสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ คุณลักษณะนับเป็นปัจจัยแรกของบุคคล ที่จะให้การยอมรับนับถือ หรือเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ เนื่องจากคุณลักษณะเป็นสิ่งที่บุคคลอื่นสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยการสังเกตหรือการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คุณลักษณะจึงเป็นปัจจัยที่ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกประทับใจในตัวผู้นำได้ เช่น การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงกว่าบุคคลอื่นในองค์กร ย่อมเป็นปัจจัยที่ทำให้ได้รับการยอมรับในเบื้องต้น ตลอดจนสามารถประยุกต์แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theory) โดยการสร้างและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีให้เกิดขึ้นในตนเองอยู่เสมอ (สมุทรร ชำนาญ, 2554, หน้า 93)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral leadership theories)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่ปรับเปลี่ยนการศึกษาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะไปสู่การศึกษาภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการและกิจกรรม ของผู้นำซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership) โดยมีแนวคิดและความเชื่อใหม่ที่เชื่อว่าผู้นำสามารถศึกษาเรียนรู้ เพื่อการเป็นผู้นำที่ดีได้ (Learn to be leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในยุคนี้ เช่น (สมุทรร ชำนาญ, 2554, หน้า 96-99)

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The ohio state studies)

คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio state university) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อค้นหามิติสำคัญในการแสดงออกด้านพฤติกรรมของผู้นำ ออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

2.1.1 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) เป็นผู้นำที่เน้นเกี่ยวกับภารกิจขององค์กร พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามจึงมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กร เช่น การกำหนดโครงสร้างของงานและองค์การอย่างชัดเจน การกำหนดคุณลักษณะของบุคคลและของงานที่องค์การคาดหวัง การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามอย่างชัดเจน การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีการและช่องทางการสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน ตลอดจนกระบวนการในการประเมินผลงานไว้อย่างชัดเจนในการทำงานให้ผู้ตามมีโอกาสให้การเสนอแนะ เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไข การทำงานต่อองค์การได้น้อย

2.1.2 พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในตัวบุคคลมากกว่าภารกิจในองค์กร จึงเน้นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตาม เพื่อที่จะทำความเข้าใจความรู้สึก ความต้องการ ตลอดจนเจตคติของผู้ตามอย่างแท้จริง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกจึงเป็นพฤติกรรมที่ทำให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด เจตคติของผู้ตาม การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอนะของผู้ตาม เพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ตาม โดยคาดหวังว่าเมื่อผู้ตามมีความสุขในการอยู่ร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรแล้วย่อมสร้างผลงานที่ดีให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan studies) คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการวิจัย โดยได้ข้อสรุปจากการศึกษาสามารถจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

2.2.1 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) เป็นผู้นำที่มีความเชื่อในภารกิจขององค์กร โดยการรวมตัวกันเป็นองค์กรนั้นเป็นไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เมื่อบุคคลมารวมจึงต้องเน้นที่งานเป็นปัจจัยหลัก ผลผลิต ได้แก่ ภารกิจขององค์กร พฤติกรรมที่แสดงออก จึงเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การสร้างผลผลิตตามจุดมุ่งหมายขององค์กร เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานของบุคคล การจัดแบ่งงาน การมอบหมายงาน การอธิบายขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีการควบคุมกำกับนิเทศ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด

2.2.2 พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered Leaders) เป็นผู้นำที่เชื่อมั่นในทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ขององค์กร พนักงาน คือ บุคคลที่สำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร พฤติกรรมที่แสดงออกต่อพนักงานเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีความเข้าใจในความรู้สึก เจตคติ ความต้องการของพนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานทุกคนเต็มใจทำงานจนได้ผลผลิตที่สูงขึ้น

ผู้นำตามทฤษฎีเชิงพฤติกรรมสรุปได้ว่า แนวคิดของการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอเป็นแนวคิดแบบสองมิติ (Two dimensions) โดยผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมมุ่งที่ภารกิจขององค์กร และมุ่งที่ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลมากกว่าภารกิจในองค์กร และในแต่ละสถานการณ์ผู้นำจะแสดงบทบาทผสมผสานทั้ง 2 มิติ โดยเน้นหนักมิติใดมิติหนึ่งหรือเท่าเทียมกันทั้งสองมิติ แนวคิดการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกนเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว (One dimension) โดยพฤติกรรมของผู้นำเป็นผลจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ของผู้นำแต่ละคน ผู้นำที่มีแรงจูงใจเกี่ยวกับงานสูง จะแสดงพฤติกรรมที่เน้นผลผลิต ผู้นำที่มีแรงจูงใจเกี่ยวกับคนสูง จะแสดงพฤติกรรมที่เน้นคนงาน โดยผู้นำจะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theories)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ กลุ่มทฤษฎีเน้นการปรับเปลี่ยนแบบผู้นำ (Leadership style) ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ (Situation) และทฤษฎีที่เน้นการปรับปรุงสถานการณ์ (Situation) ให้สอดคล้องกับ แบบผู้นำ (Leadership style) ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 110)

3.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey and blanchard's situational leadership theory)

Hersey and Blanchard (1993, p. 187) ได้พัฒนาทฤษฎีขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-cycle theory) แนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของทฤษฎีนี้ คือ สถานการณ์ที่ต่างกันแบบของผู้นำจึงแตกต่างกัน และในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องปรับแบบภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน (Task behavior) และมิติมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship behavior) และในการผสมผสานพฤติกรรม 2 มิตินั้นเข้าด้วยกัน ทำให้ได้แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) 4 รูปแบบ ดังนี้

3.1.1 ผู้นำแบบบอกให้ทำ (Telling) เป็นผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจให้ผู้ตามต้องปฏิบัติตาม การสื่อสารภายในองค์กรมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานสูง (High task) แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low relationship)

3.1.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) เป็นผู้นำที่เน้นการกำกับสั่งการมีจุดเน้นที่งาน เปิดโอกาสมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นการสื่อสารลักษณะ 2 ทาง เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานสูง (High task) และมุ่งเน้นความสัมพันธ์สูง (Low relationship)

3.1.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นผู้นำที่ต้องการให้ผู้ตามมีโอกาสเข้าร่วมในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตั้งแต่การวางแผนงาน การลงมือปฏิบัติตลอดจน ประเมินผลงาน ผู้นำแสดงออกโดยการให้ความสะดวกสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน แก่ผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีอำนาจมีบทบาทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูง (High relationship) แต่มุ่งงานต่ำ (Low task)

3.1.4 ผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Delegating) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ตาม ได้ลงมือทำงาน ด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ กระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจ ให้แก่ผู้ตาม โดยผู้ตามสามารถกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานโดยอิสระ ผู้ตามเป็นผู้ควบคุม กำกับดูแลตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานต่ำ (Low task) และมุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low relationship)

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler contingency theory)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler เรียกอีกอย่างหนึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำ LPC (Least preferred co-worker leadership) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำที่เชื่อว่า แบบภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงยาก เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ของผู้นำแต่ละคนที่มีความสุขแตกต่างกัน ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หน้าที่ของผู้นำ คือ การปรับเปลี่ยนสถานการณ์ให้สอดคล้องกับ แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) แนวคิดหลักในการศึกษา มี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านแบบภาวะผู้นำและปัจจัยด้านสถานการณ์ ดังนี้

3.2.1 แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) เป็นการศึกษาแบบภาวะผู้นำ ในด้านบุคลิกภาพผู้นำ (Personality) มากกว่า พฤติกรรมของผู้นำ (Behavior) โดยการสร้าง แบบทดสอบบุคลิกภาพของผู้นำ เรียกว่า Least preferred coworker (LPC) หรือแบบวัด เพื่อนร่วมงานที่พึงประสงค์น้อยที่สุด ผลการศึกษาสามารถจำแนกผู้นำได้ 2 แบบ คือ ผู้นำแบบ มุ่งความสัมพันธ์และผู้นำแบบมุ่งงาน ซึ่งเป็นบุคลิกลักษณะของผู้นำ ที่อยู่ภายในของผู้นำ แต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ติดตัวของแต่ละบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ต่างจากพฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นผลจากการเรียนรู้ ประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2.2 ปัจจัยด้านสถานการณ์ หรือการควบคุมสถานการณ์ (Situational control) เป็นแนวคิดด้านประสิทธิภาพของผู้นำในการที่ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนหรือ ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ได้โดยการกำหนดปัจจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์สถานการณ์

ขึ้น 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member relations) โครงสร้างของงาน (Task structure) และอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง (Leader position power) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยและไม่เอื้ออำนวยให้ผู้นำสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตามได้ (Fiedler, 1967, pp. 32-34)

ผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard สรุปได้ว่า ลักษณะของทฤษฎีเป็นทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-cycle theory) ภาวะผู้นำจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำโดยวิเคราะห์ความพร้อมของผู้ตาม และปรับเปลี่ยนแบบผู้นำให้สอดคล้องกัน ผู้นำไม่สามารถใช้แบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง แต่ต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำไปตามความจำเป็นของสถานการณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ตามและของงานในขณะนั้น แนวคิดของผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟิเดเลอร์ เป็นแนวคิดที่นำเสนอรายละเอียดองค์ประกอบด้านแบบภาวะผู้นำและสถานการณ์ได้อย่างครอบคลุม โดยสรุปว่าสถานการณ์ในองค์การถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพของผู้นำที่สอดคล้องกัน (สมุทรร ชำนาญ, 2554, หน้า 131)

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจและมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีจุดเน้นที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล ซึ่ง ได้แก่ ผู้ตาม โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ตามในด้านค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานและการมองเห็นไกลในอนาคต เพื่อให้ผู้ตามเป็นบุคคลที่พร้อมในการทำงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ขณะเดียวกันผู้ตามที่มีความพึงพอใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ได้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพให้ความสำคัญต่อการประเมินผู้ตาม เพื่อให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ตลอดจนทั้งการหาแนวทางตอบสนองและการปฏิบัติต่อผู้ตามให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมสูง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าการทำงานเพื่อมุ่งหวังสิ่งตอบแทนทางวัตถุ (สมุทรร ชำนาญ, 2554, หน้า 144) การศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีนักการศึกษาได้ทำการศึกษากันอย่างหลากหลาย ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของ Bass (Bass's theory of transformation leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation leadership) เสนอ โดย Bass (1985) โดยอาศัยพื้นฐานแนวคิดของ Burn (1978) มาเป็นต้นแบบและพัฒนาให้เด่นชัดขึ้น ผู้นำตามแนวคิดของ Burns ได้แก่ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leaders) ซึ่งใช้กระบวนการนำโดยการให้

รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่มีผู้ตามยินยอมปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำกำหนด และผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transactional leaders) ที่เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจภายในของผู้ตาม ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเชื่อว่าการนำจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อยู่ที่การพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน พร้อมกับการมีคุณธรรม จริยธรรม และเมื่อได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานผู้ตามจะเป็นบุคคลที่มีความเอาใจใส่ต่องาน ทำงานโดยมุ่งหวังความสำเร็จขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นผู้นำที่มุ่งสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ให้เกิดในตัวผู้ตาม โดยเริ่มต้นจากพฤติกรรมของผู้นำเป็นลำดับแรก มีการพัฒนาตนเองให้มีค่านิยม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการทำงานที่เข้มแข็ง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ จำแนกได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (สมุทพร ชำนาญ, 2554, หน้า 149-150)

1. ความเสน่ห์หรือการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจหรือมีความเสน่ห์ ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงใจ ดังคำกล่าวที่ว่า “แบบอย่างที่ดี มีค่ากว่าคำสอน” การใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพแสดงออกด้วยแบบอย่างอันดีงานในการปฏิบัติตน มีบทบาทที่เข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะมีการประพฤติปฏิบัติที่มีมาตรฐานทางศีลธรรม และจริยธรรมสูง จนเกิดการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2. การสร้างแรงคลใจ (Inspirational motivation)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้ผู้ตามทราบถึงการคาดหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตามและองค์กรด้วยการสร้างแรงคลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร จูงใจให้ผู้ตามทำงานให้บรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอยู่เสมอ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญในเป้าหมายและผลงานที่จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกระตุ้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ตาม โดยสร้างความรู้สึกรักที่ท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม และจะให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่ผู้ตาม ส่งเสริมให้ผู้ตามแสวงหาทางออกและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

4. การมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน (Individualized consideration)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมบรรยากาศ ผลการทำงานที่ดีด้วยการให้ความสนใจ ใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม โดยกำหนดตำแหน่งของตนให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หรือกลุ่มบุคคลอยู่ในระดับที่ใกล้ชิดหรือมีระดับเดียวกันทุกคนในทีมแสดงบทบาทเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา (Mentor) ให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น โดยใช้วิธีการกระจายอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจแก่ผู้ตาม เพื่อเพิ่มการเรียนรู้รวมทั้งความมั่นใจในตนเองแก่ผู้ตาม

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) สรุปได้ว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่จะนำองค์กรให้เกิดประสิทธิผล จำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีต่าง ๆ และใช้พฤติกรรมที่หลากหลายเพื่อทำให้ผู้นำมีอิทธิพลเพื่อใช้

ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผู้นำเปลี่ยนสภาพ มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกับสมาชิกภายในองค์กร ในฐานะส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการพัฒนาวิสัยทัศน์ การหากลยุทธ์ที่ดีในการบรรลุวิสัยทัศน์ด้วยการสื่อความความหมาย ให้เห็นวิสัยทัศน์ในรูปแบบต่าง ๆ มีการปรับรูปแบบและแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และความเชื่อภายในบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบการตัดสินใจให้แก่บุคคลหรือทีมงาน เพื่อใช้ในการดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ตามภารกิจที่ผู้ตามแต่ละคนรับผิดชอบ ผู้นำจะใช้พฤติกรรมมุ่งเน้นการพัฒนา เพื่อเตรียมคนให้พร้อมที่จะรองรับภารกิจใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (สมุทพร ชำนาญ, 2554, หน้า 163)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำในแต่ละแนวคิด และทฤษฎีเป็นการศึกษาในประเด็นการเป็นผู้นำ (Leader) และการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) ในองค์กรและในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษาได้ตามบริบทของแต่ละองค์กร และในการศึกษาภาวะผู้นำที่เน้นไปสู่องค์กรทางการศึกษา โดยตรงนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันอย่างหลากหลาย และเสนอผลการศึกษาในบทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) และในองค์กรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้นำในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น รักเพื่อนมนุษย์ รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการมอบหมายหน้าที่จากกลุ่ม

ให้มีบทบาทหน้าที่ร่วมกับครูผู้สอนในการปรับปรุงพัฒนา ทักษะและประสบการณ์ในการสอน ให้สอดคล้องกับ ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการและเจตคติของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ จึงกล่าวได้ว่าผู้นำทางวิชาการทางการศึกษาในองค์กรสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การ ทางการศึกษาดำเนินไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ถูกต้อง ฉะนั้น ผู้นำทางวิชาการจึงเป็นหัวใจ สำคัญในการนำองค์การทางการศึกษา เพราะเป็นผู้นำและผู้สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หรือสอดคล้องกับ ความต้องการ ของสังคม ได้อย่างเหมาะสม (สมุทพร ชำนาญ, 2554, หน้า 221)

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instruction leadership) นักวิชาการ ได้ให้ความหมาย ดังนี้ สิรร์ธานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้สรุปว่า ผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถโน้มน้าวใจ ชูงใจ หรือชี้แนะให้บุคคลในสถานศึกษา เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้การดำเนินการด้านวิชาการส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน อันเป็นภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โกศิษฎ์ เบลรินทร์ (2552, หน้า 60) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยใช้ กระบวนการ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

สมุทพร ชำนาญ (2554, หน้า 222) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บริหารจัดการสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริม ให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาครู เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันกับคณะครู การกำกับติดตามงานให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดหาวัสดุสื่อและ ทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 83-84) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน (Instructional leadership) หมายถึงบทบาทของผู้บริหารและเหล่าผู้นำในโรงเรียน เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนการบริการหลักสูตร การกำกับติดตามแผนการสอน การจัดทรัพยากร

และการประเมินครูให้เป็นประจำ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการเติบโตของนักเรียน ทั้งที่คุณภาพของการเรียนการสอน (Quality of instruction) ถือเป็นสิ่งที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด เป็นภารกิจเกี่ยวกับการสอน การเรียนรู้และความรู้ ซึ่งสมาชิกทุกคนในโรงเรียนควรรหาโอกาสพบปะเพื่อพูดคุยกันถึงวิธีการให้การทำงานดีขึ้น และช่วยให้นักเรียน ได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

DeBevoise (1984, pp. 14-20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นภารกิจหน้าที่หรืองานของผู้บริหารที่ได้กระทำหรืออาจมอบหมายให้แก่ผู้อื่น กระทำในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน

Hallinger and Murphy (1985 cited in Alig-Mielcarek & Hoy, 2005, pp. 3-4) ได้พัฒนาแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และทบตวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ Hallinger and Murphy ได้สร้างรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนิยาม พันธกิจ (Defining mission) 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promoting a positive school climate)

Duke (1987, p. 6) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน คือ ความตั้งใจที่จะจัดสรรเวลา ในการปรับปรุงการเรียนการสอนมีความสามารถที่จะใช้เวลาให้มากกว่าปกติให้กับชั้นเรียนเป็นพิเศษ และยังมีมุ่งเน้นไปที่สวัสดิการของโรงเรียนทั้งหมด และการสร้างวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนตามธรรมชาติของการเรียนการสอนที่ดี

Jantzi and Leithwood (1996, p. 515 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 222) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำที่มีบทบาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดและยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Identifying and fostering the acceptance of group goals) การให้ความสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล (Providing individualized support) การกระตุ้นทางด้านสติปัญญา (Intellectual stimulation) และการคาดหวังในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง (High performance expectations)

Blas and Blas (1999, p. 53 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 222) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงบทบาทที่ผสมผสานงานหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ได้แก่ การกำหนด ปรับแต่งและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน การนิเทศและการประเมินผล การปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านการสอนและการประสานงานด้านหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร และการประเมินความก้าวหน้าเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งทำหน้าที่ผู้นำในโรงเรียนในการโน้มน้าวจิตใจชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในด้านการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้กระบวนการ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร และการสอน การพัฒนาครู การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศ การเรียนรู้และการจัดหาวัสดุ สื่อ และทรัพยากรให้ตรงกับความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน และ 11 องค์ประกอบ 3 ด้าน ดังกล่าว ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining mission) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน 2) ด้านการบริหาร โปรแกรมการเรียนการสอน (Manage instructional program) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การนิเทศและประเมินผลการสอน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promote school climate) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการและการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (Defining mission) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึงทั้งโรงเรียน ซึ่งจำแนกภารกิจออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ

1.1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (Framing school goals) การกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนนั้น จะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ คณะกรรมการพัฒนาวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนนั้น การนำข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้น การสำรวจและประเมินความต้องการของครูเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่โรงเรียนจะต้องนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้อง

กับ สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 229) ที่กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goal setting) เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับองค์กรโดยตรง ผู้นำทางวิชาการที่ดีควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และร่วมกับบุคลากรขององค์กร กำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมขององค์กรได้ ซึ่งควรเป็นเป้าหมาย ที่มีทิศทางชัดเจน สามารถไปให้ถึงได้ และต้องสามารถสื่อสารเป้าหมายไปยังบุคลากรในองค์กร ได้ทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน (Establish and communicate goals for Success) สอดคล้องกับ Krug (1992, pp. 432-433 cited in Kruger, 2003, p. 207) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่มีประสิทธิภาพในองค์กรประกอบด้านการนิยามและการสื่อสาร พันธกิจที่ชัดเจน (Defining and communicating a clear mission) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันกับคณะผู้ทำงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพของการเรียนการสอนเป็นประการสำคัญ สอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้าน การตั้งเป้าหมายทางวิชาการ ตามแนวคิดของ Mc Evan (2003) ซึ่งกล่าวว่า การตั้งเป้าหมาย ทางวิชาการที่ชัดเจน ในขั้นนี้เกี่ยวข้องกับครูในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนา และการจัดเตรียมงานด้านวิชาการของโรงเรียน การร่วมมือในการกำหนดหลอมรวมโปรแกรม การสอนเพื่อพัฒนางานวิชาการ การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน สอดคล้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek and Hoy (2005) ในด้านการกำหนดและการสื่อสารเป้าหมาย ร่วมกัน (Defines and communicates shared goals) โดยกล่าวว่า การกำหนดและการสื่อสาร เป้าหมายร่วมกัน ด้านนี้ ผู้นำทางวิชาการทำงานร่วมกับคณะครูในการกำหนด การสื่อสารและ ตั้งเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ได้แก่ การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อนำไปสู่การพัฒนา เป้าหมายทางวิชาการ สื่อสารเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับคณะครู สนับสนุนให้ครูใช้ ข้อมูลวิเคราะห์ความก้าวหน้าของนักเรียน ส่งเสริมมาตรฐานที่สูง และความคาดหวังต่อนักเรียน ทุกคนสอดคล้องกับ จามจุรี จำเมือง (2548, หน้า 143) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และได้สรุปภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ ทำได้โดยสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสร้างวิสัยทัศน์ ศึกษา ความสนใจของนักเรียน ความพร้อมของโรงเรียน ความต้องการของท้องถิ่น และสภาพแวดล้อม ที่จะส่งผลต่อโรงเรียน มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน และผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม ในการสร้างวิสัยทัศน์ 2) การกำหนดวิสัยทัศน์ ทำได้โดยผู้บริหาร บุคลากรและผู้ปกครองร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการระบุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สอดคล้องกับ นโยบาย การศึกษาของกรุงเทพมหานคร และสามารถนำไปปฏิบัติได้ 3) การปฏิบัติตน วิสัยทัศน์ทำได้

โดยประกอบด้วย การชี้แจงพันธกิจ วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ต่อบุคลากร ในโรงเรียน นักเรียนและผู้ปกครองจงใจให้เกิดความตระหนักและร่วมมือกันปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อย่างเป็นทางการขั้นตอน ทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การปรับวิสัยทัศน์ ทำได้โดย ประเมินความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ แล้วปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง ของสังคมเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย รวมทั้ง เหมาะกับการนำไปปฏิบัติ 5) การเสนอวิสัยทัศน์ ทำได้โดยอธิบาย ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้บุคลากร ในโรงเรียนและบุคลากรภายนอกได้ทราบ จากนั้นขอความร่วมมือในการดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์

สรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนนั้น จะต้อง มีความชัดเจน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการ ตลอดทั้ง การนำข้อมูลด้านผลการเรียนทุกระดับชั้น การสำรวจและประเมินผลความต้องการของครู มาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

1.2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (Communicating school goals) การสื่อสาร เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนต้องทำการสื่อสารเป้าหมายสำคัญ ทางวิชาการไปยังครู ผู้ปกครอง และนักเรียนได้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งในแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุม การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน การทำคู่มือ วารสารประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนรับทราบแนวปฏิบัติหรือ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน การจัดทำป้ายประกาศที่เกี่ยวข้องกับงานบริการและการสื่อสาร ไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะพูดคุยกับครูใน โอกาสต่าง ๆ การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนที่สำคัญ และก่อให้เกิดความเข้าใจที่มีเหตุผล ตลอดทั้งเป็นการปลุกฝัง ความสามัคคีในองค์กร และเป็นสิ่ง ที่สะท้อนถึงความสามารถของผู้นำทางวิชาการได้เป็นอย่างดี (Hallinger & Merphy, 1985, p. 221) ซึ่งสอดคล้องกับ มนูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 53) ที่ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยพระดับที่มีประสิทธิผล ต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก และได้กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารเป็นการกระทำที่แสดงออกถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มี ระบบเป็นแบบแผนกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร จะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ที่เกิดขึ้นในรูปแบบของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่มักจะติดต่อ ประสานงานเป็นการส่วนตัว สามารถพูดคุยเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ นารี อาแว (2545, หน้า 168) ได้ศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้า

ภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการสอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 154) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุผล 20 อย่าง คือ ประการแรก การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่จำเป็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการ การควบคุม ประการที่สอง การติดต่อสื่อสารเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาของผู้บริหารค่อนข้างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการสื่อสาร สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 229) ได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการและได้กล่าว เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการว่า ผู้นำทางวิชาการที่ดีควรสามารถสื่อสารเป้าหมายที่เหมาะสมขององค์การ ไปยังบุคลากรในองค์การทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน (Establish and communicate goals for Success) ส่วน Michael (1999 อ้างถึงใน มนูญ เชื้อชาติ, 2554, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลของนักวิชาการ ซึ่งได้แก่ การให้อีเมล (E-mail) อินเทอร์เน็ต (Internet) และการร่วมมือทางวิชาการ (Collaboration) ผลการศึกษา พบว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal communication) มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารได้สูงขึ้น และสอดคล้องกับ Heck, Lasen and Marcoulides (1990, pp. 100-122) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการหรือเป้าหมายการเรียนการสอนให้ครู นักเรียน ตลอดจน ผู้ปกครองได้ทราบโดยทั่วไป

สรุปได้ว่า การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ผู้นำทางวิชาการต้องทำการสื่อสารเป้าหมายสำคัญทางวิชาการของโรงเรียนไปยังครู นักเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบทั้งในแบบที่เป็นทางการ โดยการประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน การจัดทำเอกสาร วารสาร โบสถ์ ป้ายประกาศ สื่อออนไลน์ที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน ตลอดจนทั้งการสื่อสารในแบบไม่เป็นทางการ โดยการพบปะพูดคุยกับครูในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ครูได้รับทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน (Managing the instructional program) หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของครู และนักเรียน และการประสานงานด้านการเรียนการสอน ซึ่งจำแนกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (Supervising and evaluation instruction) การนิเทศเป็นกระบวนการหนึ่งของผู้บริหาร และครูผู้สอนในการที่จะช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่ครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำมาซึ่งการพัฒนาผู้เรียน การประเมินผล ด้านการสอนของครูเป็นการประเมินเพื่อควบคุมให้มีการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น โดยการสังเกตการสอนของครูผู้สอนในชั้นเรียน การเยี่ยมชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูทั้งด้านการนิเทศและการประเมินผลอันนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวิธีสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 221-224) สอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 229) ซึ่งได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการโดยได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการว่า เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับองค์การโดยตรง ผู้นำทางวิชาการที่ดีควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และร่วมกับบุคลากรขององค์การ นิเทศ ติดตาม กำกับ ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุผลตามที่กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับ กรองทอง จิระเดชากุล (2550, หน้า 2) กล่าวว่า การนิเทศภายใน มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาจะต้องร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในฐานะหน่วยงานหลักรับผิดชอบการจัดการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศภายใน โรงเรียน โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้สถานศึกษา ให้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาให้ร้อยรัดกันทำให้เกิดผลในการปฏิบัติได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Alig-Mielcareck and Hoy (2005) ซึ่ง กล่าวว่า การกำหนดติดตามและการให้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน (Monitors and provides Feedback on the teaching and Learning process) ด้านนี้เกี่ยวข้องกับหลักสูตรวิชาการ ได้แก่ การเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อพบปะกับครูและนักเรียน การกำกับติดตามในชั้นเรียนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอนถูกต้องตามเป้าหมายของโรงเรียน การสังเกตครูเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ประเมินครูเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับต่อการสอนของครู และต่อการเรียนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนและครู ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ เช่น ครูผู้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ต้องดำเนินการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ

ครู ให้มีความสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ การสังเกตการสอนและการเขียนชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล โดยชี้ให้เห็นถึงจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาในการสอนของครูและด้านการนำของนักเรียน หลังการสังเกตการณ์สอน และบันทึกการนิเทศ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกันเพื่อช่วยให้ครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (Coordinating curriculum) การนำ หลักสูตรไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหาร โรงเรียน และครูซึ่งทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ จะต้องมีการประสานงานกับครูในการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร โดยการสร้างความเข้าใจแก่ครูในการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล โดยมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดเป็นเป้าหมาย ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถทำการสอนตามหลักสูตร ให้ได้ผลมากที่สุด (Hallinger & Murphy, 1985, p. 222) ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2547, หน้า 19) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญ ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ตามหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบาย และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนการสอนของสถานศึกษา อย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังร่วมมือของทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 35) ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตร การเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสถานศึกษาสามารถเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและความต้องการของผู้เรียนโดยทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับ Blasé and Blasé (1999, p. 53) และสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 29) ซึ่งได้กล่าวว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริม การพัฒนาและใช้หลักสูตรระดับ สถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นตัวจักรสำคัญในการกระตุ้นและชักนำให้ บุคลากรในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น หากผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอย่างชัดเจน และให้มี

การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับคณะครู
ในโรงเรียนได้จะสามารถทำให้การใช้หลักสูตรเป็นไปตามเป้าหมายได้ไม่ยาก

สรุปได้ว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ผู้บริหารโรงเรียน และผู้นำทาง
วิชาการ เช่น รองผู้บริหาร โรงเรียนฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องดำเนินการให้
ความช่วยเหลือแก่ครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนให้
บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ตลอดจนการนำข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การส่งเสริม
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู การกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียนให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสาระเรียนรู้และสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของ
หลักสูตร

2.3 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring student progress)

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในบทบาทผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับ
การดำเนินการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน โดยใช้ผลจากคะแนนทดสอบนำมาเป็นข้อมูล
ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน และ
การวัดผลความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 222-223)
ซึ่งสอดคล้องกับ สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 229) ที่ได้สังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการและ
ได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำทางวิชาการและได้กล่าวเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้นำ
ทางวิชาการว่าผู้นำทางวิชาการที่ดีควรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และร่วมกับบุคลากรของ
องค์การใช้ผลจากการวัด ประเมินผลนักเรียนเป็นฐานในการพัฒนาและสื่อสารกับชุมชนสอดคล้องกับ
กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553, หน้า 24) ที่ได้ศึกษาวิจัย องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา
กรุงเทพมหานคร กล่าวว่า การประเมินผลนักเรียนเป็นภาระหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำ
ทางวิชาการนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง
ดำเนินการให้การวัดผลและประเมินผลนักเรียนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย
การประเมินผลการเรียน ต้องศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบการวัดผลอย่างลึกซึ้งและสามารถ
ชี้แจงให้ครูเข้าใจ ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการประเมินผลของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน
จัดหาเอกสาร วัสดุและเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่จำเป็นต่อการใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมและ
สนับสนุนให้ครูร่วมมือ สร้างและปรับปรุงเครื่องมือวัดผลประเมินผลให้มีมาตรฐาน ติดตามและ
ตรวจสอบเอกสารการวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและมีการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ของนักเรียน เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนและสอดคล้องกับ Krug (1992, pp. 432-433
cited in Kruger, 2003, p. 207) ที่ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่า

การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring learning progress) การติดตามและประเมินผู้เรียน โดยการทดสอบหรือการสอบใช้ผลการสอบเพื่อการจัดหาสิ่งสนับสนุนแก่ครูและนักเรียน เพื่อปรับปรุงคุณภาพและให้ผู้ปกครองเข้าใจว่าการปรับปรุงนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน และนำผลการทดสอบนักเรียนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การประเมินหลักสูตร การประเมินด้านการสอน การประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนทั้งการจัดระบบแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนานักเรียน เพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน (Promotes school climate)

การให้บริการการศึกษามีจุดเน้นที่การผลิตผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสังคม และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในการให้บริการไม่จำเป็นที่จะอยู่เพียงห้องเรียนเท่านั้น การศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทุกแห่ง ทุกเวลา ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 231) ซึ่งจะจำแนกบทบาทในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็น 6 องค์ประกอบ คือ

3.1 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (Protecting instructional time) เวลาที่ใช้

ในการสอนของครูในห้องเรียนมักจะสูญเสียไปกับการแนะนำกฎเกณฑ์ในการเรียนให้กับเด็กที่เรียนซ้ำ รวมทั้ง คำขอร้องต่าง ๆ จากฝ่ายสำนักงานของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องหาทางควบคุมกิจกรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด โดยผลักดันให้เป็นนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายนี้ไปใช้ในการกำจัดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้การสอนในห้องเรียนหยุดชะงักลงได้ ก็จะสามารถเพิ่มเวลาในการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (Hallinger & Murphy, 1985, pp. 222-223) ซึ่งสอดคล้องกับ Lezotte (2001, pp. 3-7) กล่าวว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการจัดเวลาของการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เวลาโดยส่วนใหญ่เวลานั้น ผู้เรียนก็จะได้รับมอบหมายงานอย่างกระตือรือร้นในห้องเรียนทั้งหมดที่เป็นกลุ่มใหญ่ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้คอยชี้แนะและดำเนินการตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ โดยทั่วไป ผู้เรียนมีแนวโน้มที่สามารถเรียนรู้เกือบทุกสิ่งได้ในเรื่องราวได้ใช้เวลาศึกษา ถ้าครูผู้สอนต้องการให้ผู้เรียน

เรียนรู้ได้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้นั้น สิ่งหนึ่งที่จำเป็นจะต้องทำก่อนเป็นอันดับแรก คือ การให้แน่ใจว่าครูผู้สอนได้ทำการสอนและให้เวลาแก่ผู้เรียนได้ฝึกฝน ซึ่งในโรงเรียนบางแห่ง อาจได้รับการร้องเรียนจากผู้เรียนว่าครูไม่ได้ทำการสอนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นการไม่ยุติธรรมต่อสิทธิ ที่ผู้เรียนควรได้รับและควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเวลาของผู้เรียนจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อ ครูแต่ละคนในโรงเรียนมีความเข้าใจอย่างชัดเจนว่า อะไรเป็นจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ เป็นไปตามระดับชั้นและรายวิชา เมื่อสามารถรู้ได้อย่างชัดเจนแล้วว่าผู้เรียนควรเรียนอะไรแล้ว ผู้เรียน ก็ควรจะได้รับการจัดสรรเวลา ที่เรียนสิ่งเหล่านั้น การชะงักงันต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการไหลเวียน ของกิจกรรมการเรียนรู้แต่ละวัน ในห้องเรียน หรือในโรงเรียนนั้น จะลดประสิทธิภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนทุกคนในโรงเรียน และสอดคล้องกับ Davis and Thomass (1989, pp. 149-153) ที่ได้ กล่าวไว้ว่า เวลาที่ใช้ในการทำงานด้านการสอนของครู นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนเวลาที่เสียไปในกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาการ จะไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของการสอนต่างหากที่สัมพันธ์ เป็นอย่างสูงกับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน เขาให้ข้อเสนอแนะว่า การใช้เวลาในห้องเรียนของครู โดยทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูควรใช้เวลากับนักเรียนเป็นกลุ่มจะดีกว่าเป็นรายบุคคล มีการสอน และการควบคุมอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดระเบียบในห้องเรียน ใช้เวลาในด้านการสอน 50% และการตรวจสอบความก้าวหน้าอีก 35% และจากการวิจัยครูมีประสิทธิภาพโดยศึกษาจากลักษณะ และพฤติกรรมการสอนของครูในห้องเรียนที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน พบว่า ครูใช้เวลาในการสอน ดังนี้ 1) ใช้เวลาส่วนมากในการสอนโดยกำหนดเวลาที่เหมาะสมให้กับ นักเรียน 2) สอนเนื้อหาวิชาตามเวลาที่กำหนดในหลักสูตร 3) ใช้เวลาทั้งหมดในห้องเรียนในด้านการสอนและการดูแลการทำงานของนักเรียน 4) ใช้เวลาน้อยในการว่ากล่าวและอบรมด้านระเบียบ วินัยของนักเรียน 5) ให้นักเรียนใช้เวลาเหมาะสมในการเรียนหรือประยุกต์ใช้ทักษะต่าง ๆ 6) ให้นักเรียนเอาใจใส่ในบทเรียนและทำการบ้านตามเวลาที่กำหนด และ 7) ให้นักเรียนทุกคน ได้ฝึกการอ่านออกเสียงและอภิปรายในห้องเรียน

สรุปได้ว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอน หมายถึง การควบคุมการใช้เวลา ในห้องเรียนของครูให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการตรวจเยี่ยม ชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลา ในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ ควบคุมดูแล เกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน ตลอดทั้งการกำหนด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียงหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือ ขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.2 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (Maintaining high visibility) ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทั้งกับครูและนักเรียน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและเพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่จะไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ดังที่ Hallinger and Murphy (1985, p. 223) ได้กล่าวไว้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิดเป็นการช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียน และกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการแบบนี้ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ครูและนักเรียนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ Bossert, Dwyer, Rowan and Lee (1982; Brookover, Beamer, Efthim, Hathaway, Lezotte & Miller, 1982; Casey, 1980, Lasley & Wayson, 1982; Wynne, 1980 cited in Hallinger and Murphy, 1985, p. 224) กล่าวว่า ถึงแม้ว่าเวลาส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะถูกใช้ไปเพื่อการประชุมและการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารก็ตาม แต่ผู้บริหารก็ควรพิจารณาว่า จัดลำดับความสำคัญให้กับเวลาที่เหลือในการทำสิ่งใด การอยู่พร้อมในโรงเรียนเพื่อเป็นหลักแก่ครูและนักเรียนของผู้บริหารนั้น จะช่วยเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับนักเรียนและกับครู ซึ่งปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการอันใกล้ชิดและเป็นกันเองแบบนี้ ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลมากมายในด้านความต้องการของนักเรียนและครู ผู้บริหารจะมีโอกาสสื่อสารเป้าหมายระดับต่าง ๆ ของโรงเรียนให้กับนักเรียนและครูทราบ และผู้บริหารก็จะรู้ว่าสิ่งใดเกิดขึ้นบ้างในโรงเรียน นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารอยู่ในโรงเรียนและมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ยังจะส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของครูและนักเรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน การที่ผู้บริหารหรือครู ซึ่งทำหน้าที่หัวหน้าสาระการเรียนรู้ มีปฏิสัมพันธ์กับครูและนักเรียนในทุก ๆ เรื่อง โดยการเยี่ยมชมชั้นเรียน เพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นปัญหาต่าง ๆ จัดครูสอนแทน หรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน ตลอดจนทั้งจัดสอนซ่อมเสริม หรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน

3.3 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู การสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านการเรียนรู้ รวมทั้งการให้รางวัล และให้การยอมรับการทำงานของครู นับเป็นบทบาทที่สำคัญส่วนหนึ่งของผู้บริหารในการที่จะทำให้โครงสร้างของการทำงานดีขึ้น รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูอาจารย์ อาจไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว หากแต่อาจจะเป็นคำชมเชยทั้งโดยส่วนตัว หรือการให้สิ่งจูงใจยอมรับโดยการมอบใบประกาศเกียรติคุณ และการให้

รางวัลอย่างเป็นทางการ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหา ซึ่งมาจากผลงานวิจัยของ Federic Herzberg อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์นั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย คือ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279) 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivations factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยสัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ นับถือ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) หรือ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) ตัวงานเอง (Work itself) และการรับผิดชอบต่องาน (Responsibility) และ 2) ปัจจัยเพื่อคงอยู่ (maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้นุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่อยู่มาตัวงาน ประกอบด้วย สภาพในองค์กร (Status) สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึง สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration) รวมทั้งความมั่นคงในงาน (Job security) และเงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay)

สรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู หมายถึง การสร้างแรงจูงใจเพื่อชักจูงหรือผลักดันให้ครูมีพฤติกรรมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสาร ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนจัดตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น

3.4 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development)

Hallinger and Murphy (1985, p. 223) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารควรรี้ออกโอกาสแก่ครูในการพัฒนาวิชาชีพ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมขณะประจำการ รวมทั้งการช่วยเหลือครู ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครูสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ สอดคล้องกับ Gilley and Stewen (1989 อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2554, หน้า 74) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคคล เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กล่าวคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม

นั้น จะต้องมีส่วนหนึ่งที่จะต้องพัฒนารายคน พัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์กรผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบ ในการพัฒนาจึงประกอบด้วยองค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานดังนี้ คือ 1) องค์กร(Organization's responsibility) หน่วยงานหรือองค์กรจะเป็นเสาหลักที่สำคัญที่จะเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย มีมาตรการ ที่จะส่งเสริม สนับสนุน ให้มีการพัฒนาอาชีพ และมีการสื่อสารให้ทุกคน ได้รับรู้ แนวทางในการพัฒนา และประโยชน์ที่จะได้รับร่วมกัน หลังจากที่ได้ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมาย ไปแล้ว ในการพัฒนาอาชีพ องค์กรให้การสนับสนุน ทั้งด้านความรู้การให้คำปรึกษา รวมทั้ง สนับสนุนในด้านงบประมาณที่ต้องใช้ 2) ผู้บริหาร (Manager's responsibility) รับผิดชอบในการที่จะอำนวยความสะดวกให้กับองค์กร และผู้ปฏิบัติงาน มีการประเมินประสิทธิภาพ แนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา ตอบสนองกิจกรรมและรักษาระบบของผู้บริหารในการวางแผนด้านอาชีพ 3) ผู้ปฏิบัติงาน (Employee's responsibility) มีการวางแผนในการพัฒนาอาชีพโดยเริ่มจากตนเอง ที่ต้องมีความตระหนัก มีแรงจูงใจที่จะทำกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ มีการประเมินผลเป็นระยะ เพื่อการปรับปรุง ดังนั้น ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบจึงต้องเสียสละเวลา เพื่อทุ่มเทความคิดเหนือกว่า การทำงานโดยปกติ

กล่าวโดยสรุปว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ หมายถึงกระบวนการส่งเสริม และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะของครูให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ได้แก่ การแจ้งข่าวสาร หรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ การสนับสนุนครูให้เข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ในการเรียน และเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ

3.5 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (Developing and enforcing academic standards) Hallinger and Murphy (1985, p. 224) ได้กล่าวไว้ว่า มาตรฐานทางวิชาการ ที่สูง และมีความชัดเจนจะเป็นสิ่งที่จำเป็นในการปรับปรุงการเรียนของนักเรียน และมาตรฐาน ที่สูงขึ้นนี้จะแสดงให้เห็นได้จากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นของโรงเรียนในอนาคตต่อไป ผู้บริหาร โรงเรียนมีหน้าที่ที่จะพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งบรรยากาศในทางบวกในที่ซึ่งครูทำงานและในที่ซึ่ง นักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสนองตอบต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิด การริเริ่ม ความคาดหวัง และสภาพใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสมองเน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม และได้กล่าวถึงบทบาทของผู้สอนไว้ว่า บทบาทของผู้สอนนั้นจะต้องวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการจะให้เกิดกับผู้เรียน ทั้งทางด้านความรู้ทักษะกระบวนการ ออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมองเพื่อ นำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดเตรียมสื่อที่ใช้สื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรม ประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และวิเคราะห์ผลการประเมินมาใช้ในการซ่อมเสริมและพัฒนาผู้เรียน รวมทั้ง ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

สรุปได้ว่า การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ หมายถึง การจัดตั้งคณะทำงานด้วยวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น และปรารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียนครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

3.6 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (Providing Incentives for learning)

Hallinger and Murphy (1985, p. 224) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน โดยให้รางวัลและการยอมรับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูง และเมื่อนักเรียนมีการปรับปรุงผลการเรียนดีขึ้น อย่างสม่ำเสมอผู้บริหารต้องให้โอกาสนักเรียนในการให้เป็นที่ยอมรับของห้องเรียนในโรงเรียน โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานระหว่างห้องเรียนและโรงเรียน ในด้านการให้รางวัลเพื่อเป็นการยืนยันว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Maslow (1962 อ้างถึงใน ทิศนา แจมมณี, 2548, หน้า 69) ซึ่งกล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานตามธรรมชาติเป็นลำดับขั้น คือ ขั้นต้องการทางร่างกาย (Physical need) ขั้นความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety need) ขั้นความต้องการความรัก (Love need) ขั้นความต้องการยอมรับและการยกย่องจากสังคม (Esteem need) และขั้นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ (Self-actualization) หากความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงสำหรับตนในแต่ละขั้น มนุษย์จะสามารถพัฒนาตนไปสู่ขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งในหลักการจัดการเรียนการสอนนั้น การเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ สามารถช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลได้ เนื่องจากพฤติกรรมเป็นการแสดงออกของความต้องการของบุคคล การที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐาน

ที่เขาต้องการเสียก่อน ในกระบวนการเรียนการสอน หากครูสามารถหาได้ว่าผู้เรียนแต่ละคน มีความต้องการอยู่ในระดับใดขั้นใด ครูสามารถใช้ความต้องการพื้นฐานของผู้เรียนนั้นเป็นแรงจูงใจ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ และการช่วยให้ผู้เรียนได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ของตนอย่างพอเพียง การให้อิสระภาพและเสรีภาพแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ในการรู้จักตนเองตรงตามสภาพความเป็นจริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ หมายถึง การยกย่อง ชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสาร ของโรงเรียน การประกาศเกียรติคุณ นักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมในชั้นเรียน ดีเด่นในที่ประชุมนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียนมีการจัด นิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ และประชาสัมพันธ์ให้ ผู้ปกครอง นักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

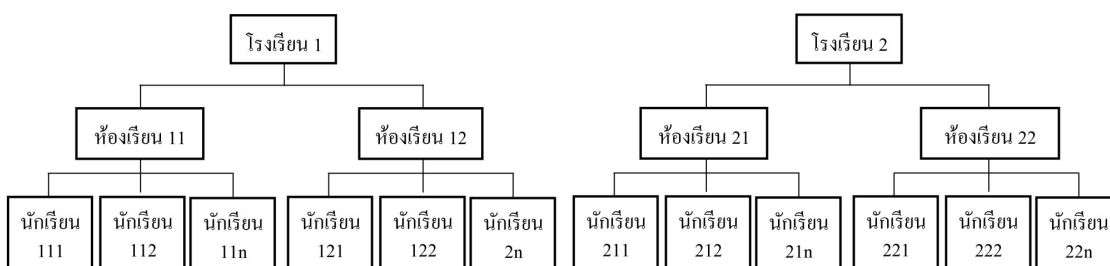
การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel analysis)

แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามด้วย ตัวแปรอิสระหลายตัว การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มักจะทำการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียว ถือได้ว่าเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ เนื่องมาจากมีความผิดพลาดในการประมาณ ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย และความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูง และ ไม่คงที่ นอกจากนั้น ตัวแปรทางการศึกษาทั้งในระดับเดียวกัน และต่างระดับกันย่อมมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพียงระดับ โดยละเลยหน่วยของการวิเคราะห์ ที่ต่างระดับนั้น ทำให้ละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต่างระดับกันอีกด้วย ยิ่งไปกว่านั้น การรวมกลุ่มของนักเรียนเพื่อจัดการเรียนการสอนไม่สามารถจัดรวมกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มได้ ดังนั้น นักเรียนในแต่ละกลุ่มย่อมมีความแตกต่างกันโดยธรรมชาติ การวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียว จึงขัดธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2540, หน้า 77; Raudenbush and Bryk, 1986, p. 2 อ้างถึงใน สำราญ มีแจ้ง, 2557, หน้า 435) จากปัญหาดังกล่าว จึงมีผู้นำเสนอการวิเคราะห์ระดับพหุระดับ (Multi level analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ สอดคล้องกับ โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ผู้เสนอความคิดดังกล่าว ได้แก่ Cronbach (1976 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 53) ซึ่งได้เสนอแนวทาง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแบ่งอิทธิพล ภายในกลุ่มระหว่างกลุ่ม Burstein (1978 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 53) ได้เสนอเทคนิคแนวทางการวิเคราะห์พหุระดับ เรียกว่า “Slop is outcome” Ruadenbush and Bryk (1986 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 54) ได้พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ HLM (Hierarchy linear model) และ Gold stern (1987 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 54) ได้พัฒนาโปรแกรม MLM (Multilevel model) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับโดยใช้เทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ที่สำคัญ เช่น วิธีการวิเคราะห์ส่วนประกอบของความแปรปรวน (Analysis of variance component estimation) วิธีการประมาณค่าสูงสุด (Maximum like lihood) วิธีการประมาณค่าของเบย์ส์ (Bayesian estimation)

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel model) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ เป็น โมเดลที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างข้อมูลของบุคคลอย่างน้อย 2 ระดับที่เรียกว่าข้อมูลระดับเชิงลดหลั่น (Hierarchical data) โดยตัวแปรจะถูกกำหนดเป็นระดับของหน่วยในการวัดค่าของตัวแปร ตัวแปรอิสระจะเป็นตัวแปรที่มีหลายระดับและมีตัวแปรส่วนหนึ่งอยู่ในระดับเดียวกับตัวแปรและตัวแปรบางส่วนที่อยู่ในระดับสูงกว่าตัวแปรตาม ดังภาพที่ 3 (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 56)



ภาพที่ 3 ข้อมูลระดับเชิงลดหลั่น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับที่จำแนกข้อมูลเป็น 2 ระดับ คือ ระดับ โรงเรียนและระดับห้องเรียน

ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในการวิจัยทางการศึกษา ได้มีนักวิจัย นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540, หน้า 19) ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูลแล้ว สร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพยากรณ์ (Regression equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสถานการณ์พยากรณ์ แต่ถ้าการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบ Path model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบบวิถี (Path model)

ราชันย์ บุญธิมา (2542, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้น เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปแล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูปแบบ Path model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันสำหรับตัวแปรต้นระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลดหลั่น กล่าวคือ ตัวแปรต้นที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่าจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ในระดับที่ต่ำกว่าค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้น เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางหรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์ภาพ

สำราญ มีแจ้ง (2547, หน้า 435) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิค วิธีการทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ที่มีโครงสร้างของตัวแปรเป็นระดับลดหลั่นกันอย่างน้อย 2 ระดับต่อตัวแปรตาม ซึ่งอยู่ในโมเดลการวัดซ้ำโดยตัวแปรอิสระระดับบุคคลจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามผ่านตัวแปรอิสระที่อยู่ในโมเดลการวัดซ้ำ และตัวแปรอิสระระดับเดียวกันจะมีปฏิสัมพันธ์ภายในด้วยกัน

สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ (2553, หน้า 56) ได้ให้ความหมายการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย สอง ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ

ศิริชัย กาญจนวาที (2554, หน้า 85) ได้ให้ความหมายการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนาย หลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรที่อยู่ระดับล่าง ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกัน จากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาผลกระทบของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรตาม โดยตัวพยากรณ์มีโครงสร้างของข้อมูลพหุระดับ (Multi-level data structure) หรือมีโครงสร้างของข้อมูลเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical data structure)

Morrison (1995, p. 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

Kreft (1996, p. 63) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรหลายระดับที่มีต่อตัวแปร ซึ่งตัวแปรต้นมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่นอย่างน้อย 2 ระดับ โดยเป็นการวิเคราะห์ในลักษณะของการวิเคราะห์ถดถอย และในลักษณะของการวิเคราะห์วิถี

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

ในการวิเคราะห์พหุระดับได้มีนักวิชาการและนักการวิจัยหลายคนได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2538 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 57) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับมี 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการ (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง 2) เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบของความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวแปร ตลอดจนการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด 3) เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามถึงระดับหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับกันนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างไร และ 4) เพื่อศึกษาผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ

ศิริชัย กาญจนวาที (2548 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 57-58) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์หุระดับมี 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน 2) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่าพารามิเตอร์ของตัวแปรให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a model)

Bryk and Raudenbush (1992 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 56) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์หุระดับ มี 2 ประการ คือ 1) เพื่อจำแนกความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมตามระดับโครงสร้างของข้อมูล และ 2) เพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน

Draper (1995, pp. 117-118) กล่าวว่า การวิเคราะห์หุระดับมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทำให้ทราบค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างระดับชั้น และเพื่อทำนายผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามของข้อมูลแต่ละระดับ

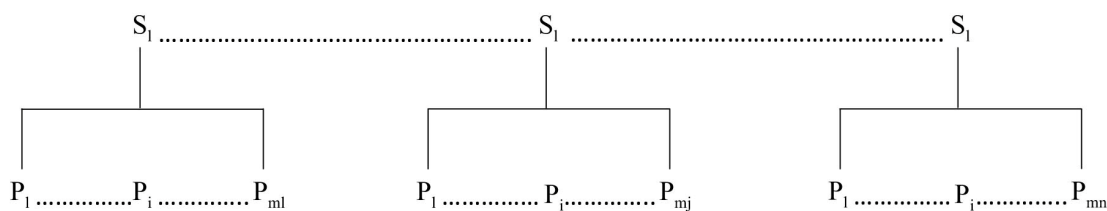
จากความคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายคน สรุปได้ว่า การวิเคราะห์หุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูงและมีความคลาดเคลื่อนต่ำ

ประเภทของโมเดลหุระดับ

การจัดประเภทของโมเดลหุระดับ สามารถพิจารณาได้หลายมิติขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภท การพิจารณาจำแนกประเภทของโมเดลหุระดับ โดยใช้โครงสร้างของข้อมูลเป้าหมายของการแปรผลและรูปแบบของการวิเคราะห์มีรายละเอียด ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาที, 2554, หน้า 101-107)

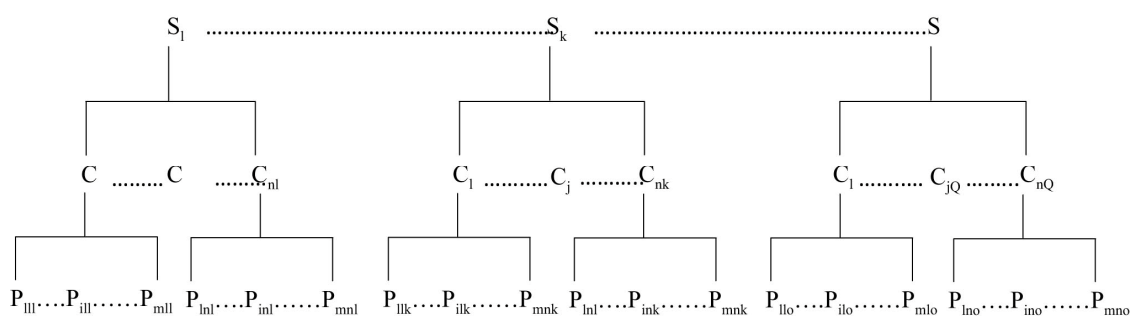
1. จำแนกตามโครงสร้างข้อมูล (Data structure) การจำแนกโมเดลหุระดับตามโครงสร้างของข้อมูลที่น่าวิเคราะห์โดยพิจารณาถึงลำดับที่ลดหลั่นกันของข้อมูลว่ามีกี่ชั้น จะทำให้สามารถระบุถึงจำนวนระดับของข้อมูลได้ว่าเป็น 2 ระดับ หรือ 3 ระดับ ดังนี้

1.1 โมเดล 2 ระดับ (Two-level models) โครงสร้างของข้อมูลจากตัวแปร 2 ระดับ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ซึ่งอยู่รวมกันในโรงเรียนหนึ่งและข้อมูลของโรงเรียนซึ่งอยู่หลายโรงเรียน ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โครงสร้างแหล่งข้อมูลของตัวแปร 2 ระดับ

1.2 โมเดล 3 ระดับ (Three-level models) โครงสร้างของข้อมูล 3 ระดับ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนซึ่งรวมกันอยู่ในชั้นเรียนใดชั้นเรียนหนึ่ง ส่วนชั้นเรียนรวมกันอยู่ในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งและโรงเรียนที่ใช้ในการศึกษามีหลายโรงเรียน ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โครงสร้างแหล่งข้อมูลของตัวแปร 3 ระดับ

2. จำแนกตามเป้าหมายการแปลผล (Interpretation) การจำแนกโมเดลพหุระดับตามการตีความผลของตัวแปรทำนายระดับบนที่ส่งผลต่อตัวแปรระดับล่าง ถ้ามุ่งศึกษาผลของตัวแปรทำนายต่างระดับที่ส่งผลโดยตรงร่วมกันต่อตัวแปรตาม โมเดลพหุระดับที่ใช้จะเรียกว่า โมเดลเชิงบวก (Additive models) แต่ถ้ามุ่งศึกษาผลของตัวแปรทำนายต่างระดับต่อตัวแปรตามรวมทั้งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายและตัวแปรระดับล่าง โมเดลพหุระดับที่ใช้จะเรียกว่า โมเดลปฏิสัมพันธ์ (Interactive models)

3. จำแนกตามรูปแบบการวิเคราะห์ การจำแนกโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับตามรูปแบบการวิเคราะห์โดยการศึกษาชั้น ต้องการศึกษผลทางตรง (Direct effects) ของตัวแปรทำนายต่อระดับหรือต้องการทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อม (Indirect effects) ของตัวแปรทำนายต่างระดับในกรณีที่ต้องการศึกษาเฉพาะผลทางตรง จะเป็นการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย

(Regression analysis) แต่ถ้าต้องการศึกษาทั้งผลทางตรงและผลทางอ้อมจะเป็นการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการ โครงสร้าง (Structural equation analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรระดับล่างภายในหน่วยเดียวกัน เพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรตามที่สนใจ จะทำให้ได้ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม (Intercepts) และค่าความชัน (Slopes) ซึ่งแสดงผลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรตาม ทั้งค่า Intercepts และ Slopes สามารถให้เป็นตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ในระดับบนหรือระดับที่สูงขึ้นไปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีโครงสร้างเป็น 2 ระดับแบบลดหลั่น ประกอบด้วย (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 140-141)

โมเดลระดับที่ 1 (Level-1 Model) เป็นการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรทำนายระดับบุคคลภายในกลุ่มเดียวกัน (Within-group model) จำแนกเป็นรายกลุ่ม ทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของกลุ่ม (Intercepts และ Slopes) ซึ่งนำไปใช้เป็นตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ในระดับที่ 2

โมเดลระดับที่ 2 (Level-2 Model) เป็นการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรทำนายระหว่างกลุ่ม (Between-group model) จึงทำให้สามารถศึกษาทั้งผลของตัวแปรทำนายต่อตัวแปรตามที่น่าสนใจในระดับบุคคลและผลของตัวแปรทำนายระหว่างกลุ่มต่อตัวแปรตามระดับกลุ่มได้อย่างมีความหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในระดับเดียวกันและต่างระดับ

แนวคิดและสถิติของการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ

โมเดลการวิเคราะห์

Raudenbush and Bryk (1986 อ้างถึงใน สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 14) ได้พัฒนาวิธีวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ เรียกว่า HLM (Hierarchical linear model) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบผสมใช้หลักการสัมประสิทธิ์แบบสุ่มและการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีของเบย์ส์ (Bayesian estimation) เทคนิค HLM จะให้ผลการวิเคราะห์ที่ความคงเส้นคงวาและน่าเชื่อถือกว่าเทคนิคกำลังสองน้อยที่สุดแบบสองสมการ การวิเคราะห์พหุระดับด้วยเทคนิค HLM นั้นจะใช้ Empirical Bayes เป็นหลักในการค่าพารามิเตอร์มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 141-145)

1. วิเคราะห์ระดับนักเรียน (Micro Level หรือ within-class analysis) มีขั้นตอนการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบไร้เงื่อนไขอย่างสมบูรณ์ (Fully unconditional model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกที่สุดเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระใด ๆ เข้าร่วมพิจารณา และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลในขั้นต่อไปหรือไม่

1.2 การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบไร้เงื่อนไข (Unconditional model) เป็นการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียน (Micro level) เข้ามาวิเคราะห์ทีละตัว เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อค่าที่เปลี่ยนแปลงไปได้ และมีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าระหว่างชั้นเรียนหรือไม่ ตลอดจนเพื่อตรวจสอบว่า ตัวแปรอิสระเหล่านั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์แล้วทำให้เกิดความแปรปรวนระหว่างชั้นเรียนที่ศึกษาเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์หาอิทธิพลของตัวแปรอิสระระดับชั้นเรียนในขั้นต่อไปหรือไม่

2. วิเคราะห์ระดับชั้นเรียน (Macro level หรือ between-class analysis) เป็นการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับตาม โมเดลสมมติฐาน (Hypothetical model) โดยนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่ผ่านการวิเคราะห์และพิจารณาแล้วว่าเหมาะสม จากการวิเคราะห์ระดับนักเรียนมาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอิสระระดับชั้นเรียนที่มีต่อตัวแปรระดับนักเรียน

สัมประสิทธิ์การทำนาย

สัมประสิทธิ์การทำนายของโมเดลแต่ละระดับ (R^2) หรือสัดส่วนความแปรปรวนที่อธิบายได้ (Proportion variance explained) สามารถคำนวณได้จากการเทียบสัดส่วนความแปรปรวนของค่าส่วนที่เหลือที่ลดลง เมื่อมีตัวแปรทำนายกับเมื่อไม่มีตัวแปรทำนาย และการคำนวณค่า R^2 สามารถกระทำได้ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนาวาสี, 2554, หน้า 120-121)

1. การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบไม่มีเงื่อนไขอย่างสมบูรณ์ (Fully unconditional model) เป็นการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับที่มีเฉพาะตัวแปรตาม โดยยังไม่มีตัวแปรทำนายในระดับใดทั้งสิ้น

2. การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับแบบไม่มีเงื่อนไข (Unconditional model) เป็นการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับโดยมีเฉพาะตัวแปรตามและตัวแปรทำนายในระดับที่ 1 เท่านั้น

3. การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับตามสมมติฐาน (Hypothetical model) เป็นการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับโดยมีตัวแปรตามและตัวแปรทำนายทุกระดับตามสมมติฐานการวิจัย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับที่จำแนกตาม โครงสร้างข้อมูลเป็น 2 ระดับ คือ ระดับ โรงเรียนและระดับห้องเรียน โมเดลพหุระดับที่ใช้เรียกว่า โมเดลเชิงบวก (Additive models) ที่มุ่งศึกษาผลของตัวแปรทำนายต่อระดับที่ส่งผล

โดยตรงร่วมกันต่อตัวแปรตาม ซึ่ง Gamoran (1991; Boser et.al., 1990 อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 107) กล่าวว่า ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนควรเลือกใช้โมเดลเชิงบวก โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ เนื่องจากตัวแปรทางการศึกษา ตัวแปรทำนายระดับบนมักจะส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือเสริมการทำหน้าที่ของตัวแปรทำนายระดับล่างและเป็นการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Regression analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาผลทางตรง (Direct effect) ของตัวแปรทำนายต่างระดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ภารดี อนันต์นาวี (2545) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมาคือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า 1) ผู้บริหาร โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก และผู้บริหาร โรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมกรรมการบริหารส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและโรงเรียนทั้งสองประเภทมีระดับประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกันและการสื่อสารแบบเบื้องล่างสู่เบื้องบนส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีอิทธิพลทางลบ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อำนาจภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนการตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการสื่อสารแบบเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตาม โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า แรงจูงใจ

ในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียนความภาคภูมิใจตนเอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าว ยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้น พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายห้องเรียนเพียงตัวแปรเดียว ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครุราชห้องเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู ขณะที่วุฒิการศึกษาของครูส่งผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครุราชห้องเรียน ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนภายในโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานครุราชโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่น ปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหารและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านพฤติกรรม ผู้นำทางวิชาการและกระบวนการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร

ชยาธิศ กัญญา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมา คือ ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ตามลำดับ และร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ร้อยละ 35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกส่งผลทางอ้อมผ่านปัจจัยวิสัยทัศน์ไปยังประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ

ส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรมเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และปัจจัยบรรยากาศสำนักงาน ปัจจัยบรรยากาศสำนักงานส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ในตัวแปรระดับครู พบว่า เจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ในตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ประไพพร อุทธิยา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ อายุของครู วุฒิการศึกษาของครู รายได้ของผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เวลาในการเรียนรู้ของนักเรียน และแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตรและมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศ

โรงเรียน และทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ส่วนบรรยากาศโรงเรียน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคเหนือตอนบน

ภัทราวดี มากมี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การ สำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุระดับ กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 แห่ง และมหาวิทยาลัย ในสังกัดของรัฐ 7 แห่ง ใน 132 สาขาวิชา จำนวน 991 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุระดับ ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในระดับบุคคล ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยตัวบ่งชี้คุณภาพกระบวนการจัดการภายใน มีความสำคัญมากที่สุด ในระดับสาขาวิชา ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมาย ตามภารกิจส่วนตัวบ่งชี้ที่เป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน/ ผลที่เกิดขึ้นกับสังคมมีความสำคัญ น้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา

2. รูปแบบเชิงสาเหตุทุระดับประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ การมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนปีที่ทำงานในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มากกว่า 5 ปี และคุณลักษณะของบุคลากร ส่วนปัจจัย ระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการและคุณลักษณะของบุคลากร ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาได้ร้อยละ 95.00 และ 91.90 ตามลำดับ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุทุระดับประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีความเปลี่ยนแปลงด้านรูปแบบระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและกลุ่มมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อยมี ทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาระบบราชการของโรงเรียนปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู

โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขจร ศรีโสภณ (2554) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด ผลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดีและยอมรับได้ ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของสมาคมกีฬาจังหวัด ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัดได้ร้อยละ 91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด ภาวะผู้นำของผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด บรรยากาศขององค์การของสมาคมกีฬาจังหวัด ปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสมาคมกีฬาจังหวัด ส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศขององค์การของสมาคมกีฬาจังหวัด

มนูญ เชื้อชาติ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมทางด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ประสิทธิภาพทางการบริหารมีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ และภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประถมศึกษาขนาดเล็กโดยผ่านวัฒนธรรมองค์กร และผ่านความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แต่ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันขององค์กร และความผูกพันขององค์กรมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก รูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้ร้อยละ 42

สถาพร พุทธิพิศกุล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับครู ด้านเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน และความภักดีต่อโรงเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน ด้านการสื่อสารในโรงเรียน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการบริหาร ความขัดแย้ง ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเชาว์อารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านความชัดเจนของนโยบาย และการรับรู้ในบทบาทของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของความภักดีต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิเคราะห์เส้นทาง ในแต่ละระดับ ปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ด้านเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความภักดีต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ด้านเชาว์อารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ยังส่งผลทางอ้อมอีกด้วย แต่ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ไม่พบตัวแปรใด ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพรรณ อินทะชัย (2555) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีดังนี้ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน เจตคติต่อวิชาชีพครู ขวัญและกำลังใจในการทำงานและภาวะผู้นำทางวิชาการร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนได้ร้อยละ 46.40 ($R^2 = .464$) และวุฒิการศึกษา เจตคติต่อวิชาชีพครูและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิภาพแบบสมดุลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนประสบการณ์ของผู้บริหารภาวะผู้นำของผู้บริหาร

วัฒนธรรมของโรงเรียนและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพแบบ
สมมูลของโรงเรียนเป็นรายโรงเรียนได้ร้อยละ 47.10 ($R^2 = .471$)

อาอิต๊ะ ยีเจ๊ะนิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายระดับ
นักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการเรียนรู้ ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองต่อการเรียน และเศรษฐกิจฐานะ
ของผู้ปกครองไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ด้านผลผลิตเชิงวิชาการและตัวแปรความเอาใจใส่ของผู้ปกครองต่อการเรียน มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผล โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 53 ตัวแปรทำนาย
โมเดลประสิทธิผล โรงเรียนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับโรงเรียน
ด้านผลผลิตเชิงวิชาการ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรคุณภาพการสอนของครูภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหาร และได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากบรรยากาศโรงเรียนอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 32.4 และปัจจัยบรรยากาศ
โรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้านผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 81

สุพจน์ รัตนานุกูล (2558) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตชายแดน
ภาคตะวันออก ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดน
ภาคตะวันออกเหนือได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภาวะผู้นำมากที่สุด โดยส่งอิทธิพลทางตรงและ
อิทธิพลทางอ้อมผ่านวัฒนธรรมองค์กร และองค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้มีอิทธิพลโดยรวม
มากที่สุด รองลงมา เป็นอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วนปัจจัยขององค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพล
ส่งผลน้อยที่สุด การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดล
ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นมีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยสามารถอธิบาย
ความแปรปรวนของประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 77.30

งานวิจัยต่างประเทศ

Kendrick (1988) ได้ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยม
ในเมืองให้มีประสิทธิผลโดยวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า ครูใหญ่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุง
โรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

Reid, Hopkins and Holly (1988) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีปัจจัย 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ปัจจัยในด้านการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านครู 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยด้านโรงเรียน

Mann (1989) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศในโรงเรียน

Lippy (1994) ได้ศึกษารูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งจัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียนและระดับชั้นเรียน ตัวแปรระดับนักเรียนประกอบด้วยสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เพศ เชื้อชาติ ความสามารถ ความคาดหวัง ส่วนปัจจัยระดับชั้นเรียนประกอบด้วย รูปแบบการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับโดยใช้เทคนิค HLM ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครูสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

Cooperman (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมคุณลักษณะของครูและการสอนซึ่งมีการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครูและการสอน ส่วนตัวแปร ระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะ โรงเรียนและการบริหารวิชาการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลครูกับการสอนที่มีประสิทธิผลและความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับโรงเรียนกับการสอนที่มีประสิทธิผลผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff involvement) และความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากรสามารถอธิบายได้ร้อยละ 19 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไป สามารถอธิบายประสิทธิผลได้เพียงเล็กน้อย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) การกำหนดนโยบายพันธกิจ (Defining mission) ประกอบด้วย ภารกิจ 2 ด้าน ได้แก่ การกำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนและการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน 2) การบริหารโปรแกรมการเรียนการสอน (Managing the instructional program) ประกอบด้วย ภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ การนิเทศและการประเมินผลการสอน การประสานงานด้านหลักสูตรและการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และ 3) การสนับสนุนบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (Promotion a positive school

climate) ประกอบด้วยภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ การควบคุมเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน การสนับสนุนในการพัฒนาไปสู่เป็นมืออาชีพของครู การธำรงรักษาวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนให้อยู่ในระดับสูง การจัดหาสิ่งจูงใจ สำหรับครู การผลักดันด้านมาตรฐานทางวิชาการและ การจัดหาสิ่งจูงใจสำหรับนักเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยพระระดับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 ที่เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งสิ้น 100,547 คน (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557, หน้า 10-11) ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

ผู้บริหารระดับโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 5,831 คน จาก 2,318 โรงเรียน

ครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 94,716 คน จาก 2,318 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 ที่เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ และครอบคลุมกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 1,134 คน ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล หรือ ไม่ต่ำกว่า 20 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 110) และมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับสูงสุดไม่ควรน้อยกว่า 30 กลุ่ม (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553, หน้า 60) จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการสุ่ม จังหวัดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั่วประเทศ 42 เขตพื้นที่การศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาละ 1 จังหวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 42 จังหวัด

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างระดับโรงเรียนจากจังหวัดที่สุ่มได้ในขั้นที่ 1 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Random sampling) จังหวัดละ 1 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 42 โรงเรียน ซึ่งในแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ กำหนดผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมเป็น 84 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ในระดับโรงเรียน และครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 25 คน จำนวนครูทั้งสิ้น 1,050 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ในระดับครู รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนและครูทั้งสิ้นจำนวน 1,134 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	
		ผู้บริหาร	ครู
1. เขต 1 (กรุงเทพมหานคร)	1. วัดประดู่ในทรงธรรม	2	25
2. เขต 2 (กรุงเทพมหานคร)	2. ศรีพฤฒา	2	25
3. เขต 3 (นนทบุรี)	3. เทพศิรินทร์ นนทบุรี	2	25
4. เขต 4 (ปทุมธานี)	4. ที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (มัธยมวัดหัตถสารเกษตร) ในพระราชูปถัมภ์ฯ	2	25
5. เขต 5 (สิงห์บุรี)	5. บางระจันวิทยา	2	25

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	
		ผู้บริหาร	ครู
6. เขต 6 (ฉะเชิงเทรา)	6. พนมสารคาม (พนมอดุลวิทยา)	2	25
7. เขต 7 (สระแก้ว)	7. ดาพระยา	2	25
8. เขต 8 (กาญจนบุรี)	8. เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กาญจนบุรี	2	25
9. เขต 9 (นครปฐม)	9. อุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัยนครปฐม	2	25
10. เขต 10 (สมุทรสาคร)	10. กระทุ่มแบน (วิเศษสมุทคุณ)	2	25
11. เขต 11 (สุราษฎร์ธานี)	11. มัชฌิมพัชรกิตติยาภา 3 สุราษฎร์ธานี	2	25
12. เขต 12 (นครศรีธรรมราช)	12. สตรีทุ่งสง	2	25
13. เขต 13 (กระบี่)	13. กาญจนานิเทศวิทยาลัย กระบี่	2	25
14. เขต 14 (ระนอง)	14. สตรีระนอง	2	25
15. เขต 15 (นราธิวาส)	15. นราธิวาส	2	25
16. เขต 16 (สงขลา)	16. หาดใหญ่รัฐประชาสรรค์	2	25
17. เขต 17 (จันทบุรี)	17. ท่าใหม่ (พุทธสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล)	2	25
18. เขต 18 (ระยอง)	18. วัดป่าประดู่	2	25
19. เขต 19 (หนองบัวลำภู)	19. นาวิ่งศึกษาวิช	2	25
20. เขต 20 (อุดรธานี)	20. มัชฌิมสิริวันวี 1 อุดรธานี	2	25
21. เขต 21 (หนองคาย)	21. ปทุมเทพวิทยาคาร	2	25
22. เขต 22 (นครพนม)	22. นาแกสามัคคีวิทยา	2	25
23. เขต 23 (สกลนคร)	23. ชรรคมบวรวิทยา	2	25
24. เขต 24 (กาฬสินธุ์)	24. กาฬสินธุ์พิทยาสรรพ์	2	25
25. เขต 25 (ขอนแก่น)	25. ผ่างวิทยายน	2	25
26. เขต 26 (มหาสารคาม)	26. สารคามพิทยาคม	2	25
27. เขต 27 (ร้อยเอ็ด)	27. สตรีศึกษา	2	25
28. เขต 28 (ศรีสะเกษ)	28. สตรีสิริเกษ	2	25

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน	
		ผู้บริหาร	ครู
29. เขต 29 (อุบลราชธานี)	29. บุญทรศึกษาการ	2	25
30. เขต 30 (ชัยภูมิ)	30. ชัยภูมิภักดีชุมพล	2	25
31. เขต 31 (นครราชสีมา)	31. มัชฌมวชิราลงกรณวาราม	2	25
32. เขต 32 (บุรีรัมย์)	32. จุฬารัตนราชวิทยาลัย บุรีรัมย์	2	25
33. เขต 33 (สุรินทร์)	33. สิรินคร	2	25
34. เขต 34 (เชียงใหม่)	34. จอมทอง	2	25
35. เขต 35 (ลำปาง)	35. สบปราบพิทยาคม	2	25
36. เขต 36 (เชียงราย)	36. แม่จันวิทยาคม	2	25
37. เขต 37 (น่าน)	37. สันติสุขพิทยาคม	2	25
38. เขต 38 (ตาก)	38. สามเงาวิทยาคม	2	25
39. เขต 39 (พิษณุโลก)	39. เตรียมอุดมศึกษาภาคเหนือ พิษณุโลก	2	25
40. เขต 40 (เพชรบูรณ์)	40. สวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์	2	25
41. เขต 41 (กำแพงเพชร)	41. ลานกระบือวิทยา	2	25
42. เขต 42 (นครสวรรค์)	42. นวมินทร์ราชูทิศ มัชฌิม	2	25
	รวม	84	1,050

ขั้นตอนการวิจัย

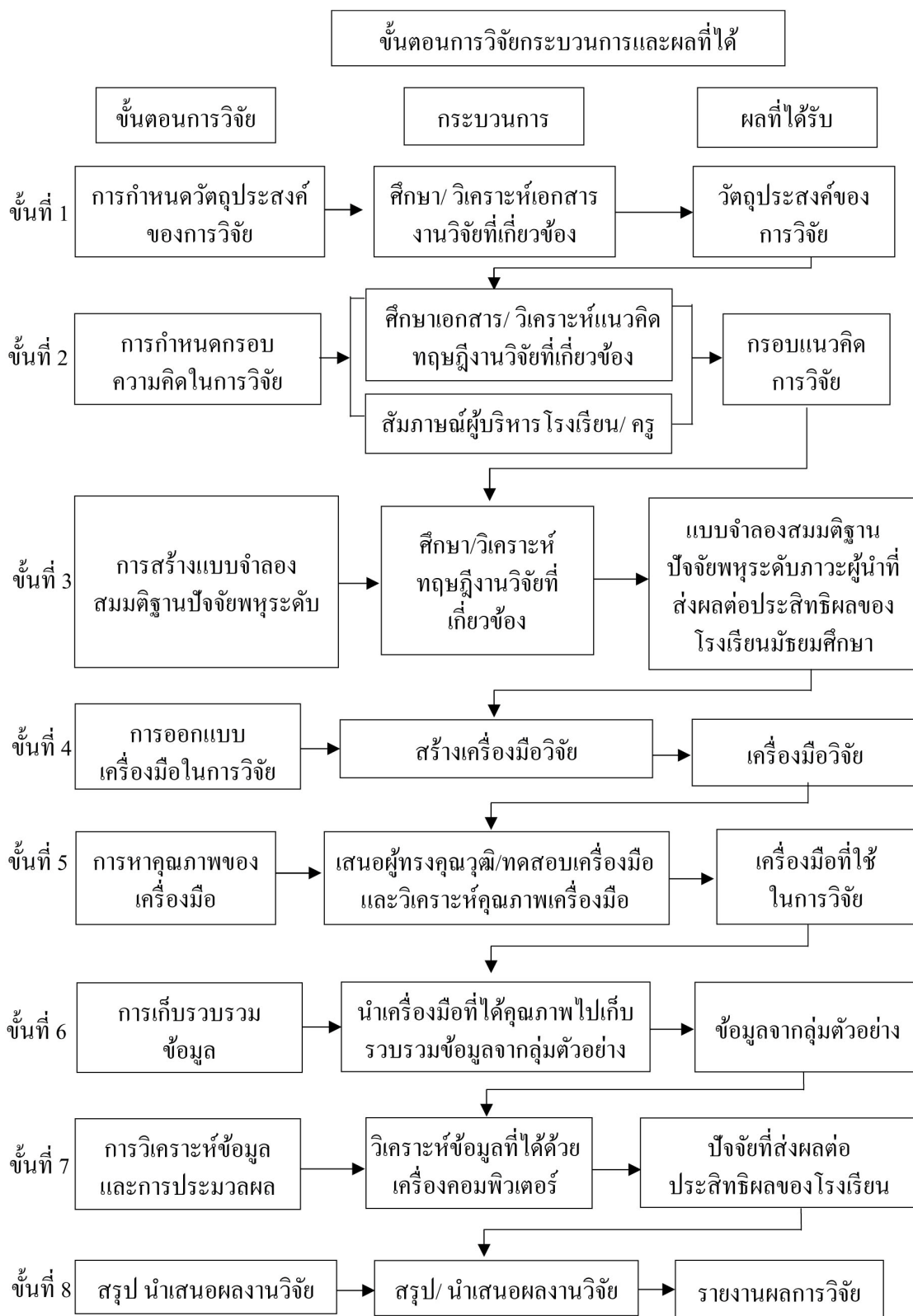
การวิจัยเรื่อง การศึกษาพระคัมภีร์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เนนการวิจัยเป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ขั้นที่ 2 การกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย
- ขั้นที่ 3 การสร้างแบบจำลองสมมติฐาน ปัจจัยพระคัมภีร์
- ขั้นที่ 4 การออกแบบเครื่องมือในการวิจัย
- ขั้นที่ 5 การหาคุณภาพของเครื่องมือ
- ขั้นที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ขั้นที่ 8 การสรุปและนำเสนอผลการวิจัย

ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัยเรื่องการศึกษาพระคัมภีร์ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัย ได้สรุปวิธีการดำเนินการ ดังภาพ 6



ภาพที่ 6 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยศึกษาและวิเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวคิดในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อกำหนดกรอบการวิจัยและโมเดลความสัมพันธ์ โครงสร้างของปัจจัยพระดัตถ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนใช้วิธีการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยตนเอง โดยการสุ่มอย่างง่าย จาก โรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รวมจำนวน 2 โรงเรียน (โรงเรียนระยองวิทยาคม และโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ชลบุรี) ประกอบด้วยผู้บริหาร 4 คน และครู 6 คน ถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาพิจารณากำหนดตัวแปร หรือปัจจัยเพื่อให้สอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับกรอบงานวิจัย ครั้งนี้

2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยแบบพระดัตถ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังเคราะห์เป็นโมเดล โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัย แบบพระดัตถ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ได้เป็นข้อสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบจำลองสมมติฐาน ปัจจัยพระดัตถ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากกรอบความคิดในการวิจัยที่สร้างขึ้นตามแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องตลอดจนข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒินำมาจัดลำดับเชิงสาเหตุ และผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจนได้แบบจำลองสมมติฐานเชิงเส้นของ ปัจจัยพระดัตถ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครูและระดับโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบเครื่องมือ

เครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็น แบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับครูและระดับ
โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 5 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) และ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อต้องการ
ทราบความคิดเห็นหรือพฤติกรรมที่เป็นปัจจัยหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจน
และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้เนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของ
การสอบถาม

2. นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับเนื้อหาและหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Index of item
objective congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้น ไป เป็นข้อคำถาม

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามที่
ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียน
มัธยมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจำนวน 30 คน และ
กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และตรวจสอบ
ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมแล้วนำแบบสอบถามเฉพาะที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20
ขึ้นไป ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามดังกล่าวมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 -.88
และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นทั้ง 2 ฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
(Cronbach alpha coefficient) จนได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า .80 ขึ้นไป ไปใช้ในการ
การรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามฉบับที่ 1 และฉบับที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96 และ
.95 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์คุณภาพแล้วให้ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 โรงเรียน จำนวนผู้บริหาร 84 คน และครู จำนวน 1,050 คน
รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,134 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์โมเดลปัจจัยแบบพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม โมเดลความสัมพันธ์แบบพหุระดับ

ขั้นตอนที่ 8 สรุปและนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะสรุปผลการวิจัย การศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดทำเป็นเอกสารรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของปัจจัยในแต่ละด้านตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกำหนดเป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ แบ่งเป็น 11 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการควบคุมการใช้เวลาในการสอน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน

ตอนที่ 8 แบบสอบถามการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ

ตอนที่ 10 แบบสอบถามการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

ตอนที่ 11 แบบสอบถามการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 12 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการนิเทศการสอน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการพัฒนาหลักสูตร

ตอนที่ 5 แบบสอบถามการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ตอนที่ 8 แบบสอบถามการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน

ตอนที่ 9 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 10 แบบสอบถามการพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ

ตอนที่ 11 แบบสอบถามการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

ตอนที่ 12 แบบประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา

แบบสอบถามแต่ละฉบับ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหาร โรงเรียนเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่นำมาศึกษา ระดับโรงเรียนดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1-11 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยศึกษาและพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) โดยนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของ โรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุดมีเกณฑ์ การให้คะแนนแบบสอบถาม ดังนี้

มีพฤติกรรมปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มีพฤติกรรมปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก เท่ากับ 4 คะแนน

มีพฤติกรรมปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

มีพฤติกรรมปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย เท่ากับ 2 คะแนน

มีพฤติกรรมปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู เป็นแบบสอบถามที่วัดตัวแปรอิสระของปัจจัยที่นำมาศึกษา ระดับครู และตัวแปรตาม แบ่งเป็น 12 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1-11 เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยศึกษาและพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Hallinger & Murphy (1985, pp. 221-224) โดยนำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียนและภาระหน้าที่ของครูเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามดังนี้

มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

2. แบบสอบถามตอนที่ 12 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นด้านประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาและพัฒนาเครื่องมือตามแนวคิดของ Hoy and Miskel (2008, pp. 32-33) ดังนี้ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด มีเกณฑ์ การให้คะแนนแบบสอบถามดังนี้

มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
มีพฤติกรรมการปฏิบัติหรือเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน

เพื่อตรวจให้คะแนนแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสถิติขั้นสูง ในขั้นตอนต่อไปดังนี้

1. แบบสอบที่ให้สำหรับวัดปัจจัยหรือตัวแปรอิสระทั้งในระดับ โรงเรียนและระดับครู แปลความหมายของคะแนนจากคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามแต่ละฉบับแต่ละตอน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

4.51-5.00 หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามที่ใช้วัดปัจจัยหรือตัวแปรตามในระดับครู แปลความหมายของคะแนน จากคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

- 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับมากที่สุด
 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับมาก
 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับปานกลาง
 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับน้อย
 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนมีระดับน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยทั้งในระดับโรงเรียนและระดับครู ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมคชฎินิพนธ์ ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อพิจารณาความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ความครอบคลุม และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการสอบถาม รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เรียนเชิญในการขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถาม ดังนี้

1.2.1 ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร ศึกษาพิเศษเชี่ยวชาญ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัดคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง

1.2.4 ดร.สุริสา บุญโชติหิรัญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง

1.2.5 ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมณีวรรณวิทยา จังหวัดระยอง

1.3 นำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC: Index of item objective congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป มาเป็นข้อคำถาม

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try-out) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยทั้งในระดับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ชุดละ 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าอำนาจจำแนกของคำถามรายข้อด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมจากการวัดแต่ละตัวแปร (Item-total correlation) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .22 -.82 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตอน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (1990) โดยรวมและตัวแปรแต่ละตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ทั้ง 2 ฉบับ ที่วัดตัวแปรต้นและตัวแปรตามแต่ละตัวแปร สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดแบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยทำนายระดับครู	.22 -.82	.95
ตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	.61 -.81	.88
ตอนที่ 2 การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน	.60 -.86	.88
ตอนที่ 3 การนิเทศการสอน	.46 -.61	.77
ตอนที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร	.52 -.72	.81
ตอนที่ 5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	.35 -.73	.77
ตอนที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	.28 -.45	.53
ตอนที่ 7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	.34 -.61	.68
ตอนที่ 8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน	.41 -.48	.62
ตอนที่ 9 การพัฒนาตนเอง	.25 -.45	.45
ตอนที่ 10 การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ	.70 -.81	.87
ตอนที่ 11 การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	.53 -.64	.74
ตอนที่ 12 ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา	.29 -.80	.88

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ชุดแบบสอบถาม	ค่า อำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยทำนายระดับ โรงเรียน	.30 -.74	.96
ตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	.54 -.68	.80
ตอนที่ 2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน	.25 -.59	.69
ตอนที่ 3 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	.53 -.71	.83
ตอนที่ 4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร	.33 -.50	.66
ตอนที่ 5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน	.45 -.70	.87
ตอนที่ 6 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน	.61 -.69	.81
ตอนที่ 7 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน	.60 -.75	.80
ตอนที่ 8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู	.71 -.88	.88
ตอนที่ 9 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ	.62 -.84	.89
ตอนที่ 10 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ	.71- -.80	.87
ตอนที่ 11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้	.36 -.85	.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ดังนี้

1.1 ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จำนวน 5 คน

1.2 ขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อทดลองใช้เครื่องมือเบื้องต้น และโรงเรียนที่กำหนดเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการดังนี้

2.1 จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนผู้บริหาร โรงเรียน และครู และส่งไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทางพัสดุไปรษณีย์ด่วนพิเศษและจัดซองติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัยไว้ให้เรียบร้อย โดยใช้เครือข่ายสมาคมผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาแห่งประเทศไทย และเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนในพระราชูปถัมภ์

สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ที่คุ้นเคยเป็นการส่วนตัวช่วยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามแล้วส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

2.2 ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อไปยังผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และนัดหมายเพื่อขอรับด้วยตนเอง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 84 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 1,050 ฉบับ รวม 1,134 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 1,134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวต่อไปนี้

1. ใช้โปรแกรม SPSS for Windows สำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานทั่ว ๆ ไป ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับค่าคะแนนเป็นรายตัวแปร และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient) ทดสอบภาวะร่วมพหุ (Multi-collinearity) ด้วยค่า VIF และทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร ด้วยดัชนี Durbin and Watson

2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามโมเดลปัจจัยพหุระดับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยโปรแกรม HLM ซึ่งแบ่งปัจจัยพหุระดับออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครูและระดับโรงเรียน ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) การวิเคราะห์โมเดลว่างเป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรต้นระดับครูและระดับโรงเรียน เข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อตรวจสอบว่าประสิทธิผลโรงเรียนเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในขั้นต่อไปหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) และใช้ทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 test) ทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect)

2.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model) การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่ายเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรระดับที่ 1 (Level 1) โดยการนำตัวแปรต้นระดับครูมาวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรตามเพื่อศึกษาว่าตัวแปรต้นระดับครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติหรือไม่ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรต้นระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตัวนั้นทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแปรปรวนระหว่างโรงเรียนหรือไม่ โดยการใช้การทดสอบค่าที (t -test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) และใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect)

2.3 การวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical mode) การวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรต้นระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อเป็นการตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรต้นระดับโรงเรียนที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการใช้การทดสอบค่าที (t -test) ทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) และใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ทดสอบอิทธิพลสุ่ม (Random effect) ในทำนองเดียวกันกับการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนด สัญลักษณ์หรืออักษรย่อแทนความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์หรืออักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
R^2_{HLM}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม HLM
CV	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of variation)
Sk	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลคงที่ (Fixed effect)
χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random effect)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าประมาณ (Standard error)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ
df	แทน	ค่าระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การทำนาย (Coefficient of determination)

สัญลักษณ์หรืออักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

1. ตัวแปรทำนาระดับครู ได้แก่

- TPG แทน การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 TRG แทน การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน
 TS แทน การนิเทศการสอน
 TDC แทน การพัฒนาหลักสูตร
 TFP แทน การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
 TLA แทน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 TW แทน การทำงานร่วมกับผู้อื่น
 TPS แทน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน
 TSD แทน การพัฒนาตนเอง
 TDA แทน การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ
 TIL แทน การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

2. ตัวแปรทำนาระดับโรงเรียน ได้แก่

- SFG แทน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
 SCG แทน การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน
 SSE แทน การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน
 SCC แทน การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร
 SMP แทน การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน
 SPI แทน การควบคุมการใช้เวลาในการสอน
 SMV แทน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน
 SPT แทน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู
 SPD แทน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
 SDE แทน การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ
 SPL แทน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

3. ตัวแปรตาม ได้แก่

- TEF แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา รายโรงเรียนมัธยมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 $\overline{\text{TEF}}_{\text{school}}$ แทน ค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์แบบพหุระดับ (Multi-level analysis model) แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับครู และระดับ โรงเรียน และแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่นำมาศึกษา
 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรต้นหรือปัจจัยแบบพหุระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model)
2. ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model)
3. ผลการวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical model-level 2) แบบ 2 ระดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำเสนอค่าสถิติพื้นฐานที่จำเป็นต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระระดับครู และระดับโรงเรียน นอกจากนี้ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับครู และระดับ โรงเรียน ต่อตัวแปรตาม ดังตารางที่ 4 ตารางที่ 5 และตารางที่ 6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติเบื้องต้นของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	<i>n</i> = 1,050				ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	
ความสามารถในการปรับเปลี่ยน	4.11	.61	-.83	1.80	มาก
การบรรลุเป้าหมาย	3.92	.66	-.28	.06	มาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.10	.61	-.67	1.42	มาก
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.14	.57	-.21	-.47	มาก
รวม	4.07	.54	-.30	-.01	มาก

จากตารางที่ 4 ค่าสถิติเบื้องต้นของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมของประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.068 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .537 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 (*SD* = 0.57) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (*SD* = 0.61) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (*SD* = 0.61) และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (*SD* = 0.66) ตามลำดับ นอกจากนี้ มีค่าความเบ้ระหว่าง -.83 ถึง -.21 และค่าความโด่งระหว่าง -.47 ถึง 1.80

ตารางที่ 5 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับครู

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ	<i>n</i> = 1,050				ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	
การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG)	3.95	.73	-.69	.82	มาก
การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG)	3.90	.72	-.69	.81	มาก
การนิเทศการสอน (TS)	3.76	.88	-.80	.54	มาก
การพัฒนาหลักสูตร (TDC)	3.79	.82	-.76	.77	มาก
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TEP)	3.99	.67	-.61	.85	มาก
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA)	4.17	.66	-.52	.10	มาก
การทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW)	4.11	.65	-.53	.54	มาก
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS)	4.21	.62	-.72	1.29	มาก
การพัฒนาตนเอง (TSD)	3.97	.66	-.36	.11	มาก
การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA)	3.99	.72	-.64	.73	มาก
การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL)	4.02	.69	-.58	.67	มาก

จากตารางที่ 5 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับครู ประกอบด้วยตัวแปร การการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 (*SD* = 0.62) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (*SD* = 0.66) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (*SD* = 0.65) การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 (*SD* = 0.69) การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (*SD* = 0.72) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TEP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (*SD* = 0.677) การพัฒนาตนเอง (TSD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (*SD* = 0.66) การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (*SD* = 0.73) การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (*SD* = 0.72) การพัฒนาหลักสูตร (TDC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (*SD* = 0.82) และการนิเทศการสอน (TS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (*SD* = 0.88) ตามลำดับ นอกจากนี้มีค่าความเบ้ระหว่าง -.80 ถึง -.36 และค่าความโด่งระหว่าง .10 ถึง 1.29

ตารางที่ 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับโรงเรียน

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ	<i>n</i> = 84				ระดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	
การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG)	4.51	.45	-.73	-.21	มากที่สุด
การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG)	4.35	.39	-.43	-.31	มาก
การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE)	4.20	.43	.06	-.76	มาก
การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC)	4.49	.38	-.52	-.48	มาก
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP)	4.29	.42	-.66	.21	มาก
การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI)	4.35	.44	-.27	-.50	มาก
การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV)	4.39	.42	-.22	-.60	มาก
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT)	4.54	.42	-.58	-.54	มากที่สุด
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD)	4.51	.41	-.57	-.50	มากที่สุด
การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE)	4.45	.43	-.33	-.66	มาก
การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL)	4.62	.39	-.82	-.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ระดับโรงเรียน ประกอบด้วยตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.62 (*SD* = 0.39) รองลงมาการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 (*SD* = 0.42) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 (*SD* = 0.41) การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 (*SD* = 0.45) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 (*SD* = 0.38) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 (*SD* = 0.43) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 (*SD* = 0.42) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (*SD* = 0.44) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 (*SD* = 0.39) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (*SD* = 0.42) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (*SD* = 0.43) ตามลำดับ นอกจากนี้มีค่าความเบ้ระหว่าง -.82 ถึง .06 และค่าความโด่งระหว่าง -.76 ถึง .21

นอกจากการวิเคราะห์ค่าพื้นฐานทางสถิติเบื้องต้นดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลว่ามีความสอดคล้องเหมาะสมกับข้อตกลงเบื้องต้น (Statistic assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์ในขั้นสูงต่อไปแต่ละชนิดอีกด้วยหรือไม่ เพื่อให้การประมาณค่าไปยังประชากรที่ถูกต้องและเหมาะสม ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้นตรงพหุระดับ (Hierarchical linear model) จึงทำการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ โดยเฉพาะที่สำคัญเพิ่มเติมนอกเหนือจากขนาดและวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นรายคู่ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) และผลการวิเคราะห์ในระดับครู และระดับ โรงเรียน ดังตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	TEF	TPG	TRG	TS	TDC	TFP	TLA	TW	TPS	TSD	TDA	TIL
TEF	1											
TPG	0.63**	1										
TRG	0.63**	0.81**	1									
TS	0.58**	0.66**	0.71**	1								
TDC	0.62**	0.72**	0.75**	0.77**	1							
TFP	0.68**	0.64**	0.68**	0.61**	0.68**	1						
TLA	0.63**	0.53**	0.53**	0.49**	0.51**	0.66**	1					
TW	0.64**	0.56**	0.59**	0.57**	0.58**	0.67**	0.69**	1				
TPS	0.60**	0.51**	0.50**	0.46**	0.48**	0.60**	0.66**	0.68**	1			
TSD	0.68**	0.61**	0.63**	0.66**	0.68**	0.69**	0.62**	0.69**	0.64**	1		
TDA	0.67**	0.65**	0.66**	0.64**	0.72**	0.70**	0.55**	0.64**	0.59**	0.72**	1	
TIL	0.68**	0.60**	0.64**	0.57**	0.63**	0.68**	0.60**	0.64**	0.65**	0.73**	0.74**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.48-0.81

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียน

	SFG	SCG	SSE	SCC	SMP	SPI	SMV	SPT	SPD	SDE	SPL
SFG	1										
SCG	0.77**	1									
SSE	0.39**	0.63**	1								
SCC	0.79**	0.73**	0.58**	1							
SMP	0.69**	0.81**	0.67**	0.66**	1						
SPI	0.62**	0.63**	0.61**	0.58**	0.71**	1					
SMV	0.60**	0.68**	0.69**	0.66**	0.75**	0.66**	1				
SPT	0.61**	0.63**	0.44**	0.72**	0.59**	0.51**	0.73**	1			
SPD	0.55**	0.59**	0.42**	0.68**	0.53**	0.41**	0.74**	0.85**	1		
SDE	0.61**	0.75**	0.59**	0.70**	0.67**	0.46**	0.70**	0.70**	0.68**	1	
SPL	0.61**	0.55**	0.35**	0.73**	0.42**	0.32**	0.54**	0.77**	0.78**	0.63**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรทำนายปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียน ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.32-0.85

2. การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรง โดยวิเคราะห์ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดในระดับครู และระดับโรงเรียนเพียงอย่างเดียว นั้นบางครั้งยังไม่เพียงพอ เพราะอาจจะทำให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-collinearity) ซึ่งส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรง โดยวิเคราะห์ค่า Tolerance และ ค่า Variance inflation factor (VIF) ซึ่งเป็นดัชนีที่บอกลักษณะภาวะร่วมเส้นตรงพหุ และค่าดัชนีที่แสดงถึงความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปร หรือดัชนี Durbin and Watson ด้วย (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553) ผลการทดสอบ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ดัชนีภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi-collinearity) ตัวแปรระดับครู
และระดับโรงเรียน

ตัวแปรระดับครู	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG)	0.30	3.30
การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG)	0.26	3.83
การนิเทศการสอน (TS)	0.35	2.89
การพัฒนาหลักสูตร (TDC)	0.27	3.69
การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TEP)	0.33	3.04
การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA)	0.41	2.46
การทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW)	0.36	2.80
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS)	0.41	2.43
การพัฒนาตนเอง (TSD)	0.31	3.26
พัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA)	0.31	3.27
การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL)	0.33	3.07
Dependent variable: TEF		
Durbin-Watson: 1.60		

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปรระดับโรงเรียน	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG)	0.21	4.74
การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG)	0.21	4.82
การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE)	0.31	3.25
การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC)	0.21	4.89
การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP)	0.24	4.25
การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI)	0.36	2.79
การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV)	0.20	4.00
การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT)	0.20	4.02
การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD)	0.23	4.15
การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE)	0.30	3.29
การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL)	0.25	3.98

Dependent variable: TEF_s

Durbin-Watson: 1.28

จากตารางที่ 9 พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.19 และ VIF มีค่าน้อยกว่า 5.30 แสดงว่า ข้อมูลตัวแปรชุดที่นำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ เมื่อพิจารณาค่าดัชนี Durbin-Watson ในระดับครูและระดับโรงเรียนมีค่า 1.60 และ 1.28 ตามลำดับ แสดงว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ในแต่ละระดับมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงมีความเหมาะสมที่สามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้ (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับภาวะผู้นำทางวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับเชิงเส้นตรง (Hierarchical Linear Model) ด้วยโปรแกรม HLM ซึ่งมีรูปแบบการวิเคราะห์ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model)

การวิเคราะห์โมเดลว่าง เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระในระดับครู และระดับโรงเรียนเข้าร่วมพิจารณา หรือเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วย หรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขั้นต่อไปหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่าอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ด้วยค่าสถิติ t (t -test) และทดสอบอิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effect) ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) ซึ่งรูปแบบการทดสอบ และผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง ดังนี้

ระดับครู (Level-1 model)

$$Y = B_0 + R$$

จากสมการ Y แทน ตัวแปรตาม

B_0 แทน ค่าเฉลี่ยรวม ในระดับที่ 1

R แทน ความแปรปรวน ในระดับที่ 1

ระดับโรงเรียน (Level-2 model)

$$B_0 = G_{00} + U_0$$

จากสมการ G_{00} แทน ค่าเฉลี่ยรวม ในระดับที่ 2

U_0 แทน ความแปรปรวน ในระดับที่ 2

ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง ปรากฏดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model)

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา	4.076*	0.048	84.280	41	0.000
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
ความแปรปรวนระดับ โรงเรียน (U_0)	0.090*	0.300	495.20	41	0.000
ความแปรปรวนระดับครู (R)	0.203	0.451	0		

ค่า Deviance = 1412.50
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 2
Reliability Estimate Of Random level-1 coefficient = 0.917

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) เมื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรตาม โดยยังไม่มีตัวแปรอิสระในทุกระดับ จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ด้วยค่าสถิติที (t -test) พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าเท่ากับ 4.076 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแปรปรวนของอิทธิพลเชิงสุ่ม (Random effect) ด้วยค่าสถิติไคสแควร์ (χ^2) พบว่า ความแปรปรวนรวม มีค่าเท่ากับ 0.29 โดยความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษาระดับครู (R) มีค่าเท่ากับ 0.20 และมีความแปรปรวนในระดับโรงเรียน (U_0) มีค่าเท่ากับ 0.09 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงว่า ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับ แบบ 2 ระดับ เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระในแต่ละระดับ ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model) ในขั้นตอนต่อไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

นอกจากนี้ พบว่า ผลการวิเคราะห์หาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละระดับ (Intraclass

correlation: ICC) มีค่าสัดส่วนความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับครู และระดับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.97 และ 31.03 ตามลำดับ และมีความเที่ยงในการประมาณค่าเฉลี่ย (Reliability estimate) ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับ 0.92

2. การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model)

การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับที่ 1 (Level 1) หรือระดับครู เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model) โดยการนำตัวแปรอิสระระดับครูทุกตัวเข้ามาวิเคราะห์กับตัวแปรตามในสมการถดถอย เพื่อทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระเหล่านั้นว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับครู ยังมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ผลของตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนในขั้นตอนต่อไปหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
ค่าอิทธิพล B_{00} (G_{00})	4.07*	0.02	189.13	41	0.00
ค่าอิทธิพล TPG (G_{10})	0.08*	0.04	2.14	41	0.04
ค่าอิทธิพล TRG (G_{20})	0.03	0.04	0.84	41	0.41
ค่าอิทธิพล TS (G_{30})	0.04*	0.03	1.64	41	0.04
ค่าอิทธิพล TDC (G_{40})	0.05*	0.03	2.02	41	0.04
ค่าอิทธิพล TFP (G_{50})	0.09*	0.03	2.76	41	0.01
ค่าอิทธิพล TLA (G_{60})	0.08*	0.03	2.73	41	0.01
ค่าอิทธิพล TW (G_{70})	0.04	0.03	1.39	41	0.17
ค่าอิทธิพล TPS (G_{80})	0.07*	0.03	2.34	41	0.02
ค่าอิทธิพล TSD (G_{90})	0.14*	0.03	4.44	41	0.00
ค่าอิทธิพล TDA (G_{100})	0.05	0.04	1.34	41	0.19
ค่าอิทธิพล TIL (G_{110})	0.08*	0.03	2.77	41	0.01

ตารางที่ 11 (ต่อ)

Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.02*	0.12	103.77	41	0.00
TPG slope, U_1	0.03*	0.18	84.98	41	0.00
TRG slope, U_2	0.04*	0.21	86.99	41	0.00
TS slope, U_3	0.01*	0.10	70.25	41	0.00
TDC slope, U_4	0.01*	0.07	62.32	41	0.02
TFP slope, U_5	0.02	0.15	50.61	41	0.15
TLA slope, U_6	0.01*	0.11	61.29	41	0.02
TW slope, U_7	0.01*	0.12	71.01	41	0.00
TPS slope, U_8	0.01*	0.11	60.67	41	0.02
TSD slope, U_9	0.01*	0.11	66.15	41	0.01
TDA slope, U_{10}	0.04*	0.20	89.06	41	0.00
TIL slope, U_{11}	0.01	0.11	52.39	41	0.11
Level-1 R	0.07	0.26			

$R^2_{\text{HLM}} = .66$

ค่า Deviance = 528.05

จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 79

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model) เมื่อใช้ค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรตาม และทดสอบค่าอิทธิพลคงที่ ด้วยค่าสถิติ (t -test) พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปร ตาม (G00) เท่ากับ 4.07 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยระดับครู ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG) การนิเทศการสอน (TS) การพัฒนาหลักสูตร (TDC) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TFP) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW) การจัดให้มีสิ่งจูงใจ ให้กับนักเรียน (TPS) การพัฒนาตนเอง (TSD) การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA) และการจัด สิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (TEF) ได้ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ หรือสามารถพยากรณ์ได้ประมาณ ร้อยละ 66.40 ($R^2_{\text{HLM}} = .66$)

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) มีค่าเท่ากับ 0.08 (ค่า $t = 2.14$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอน (TS) มีค่าเท่ากับ 0.04 (ค่า $t = 1.64$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาหลักสูตร (TDC) มีค่าเท่ากับ 0.05 (ค่า $t = 2.02$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TFP) มีค่าเท่ากับ .09 (ค่า $t = 2.76$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) มีค่าเท่ากับ 0.08 (ค่า $t = 2.73$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) มีค่าเท่ากับ 0.07 (ค่า $t = 2.34$) ค่าสัมประสิทธิ์การพัฒนาตนเอง (TSD) มีค่าเท่ากับ 0.14 (ค่า $t = 4.44$) และค่าสัมประสิทธิ์การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL) มีค่าเท่ากับ 0.08 (ค่า $t = 2.77$) ที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG) มีค่าเท่ากับ 0.03 (ค่า $t = 0.84$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW) มีค่าเท่ากับ 0.04 (ค่า $t = 1.39$) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA) มีค่าเท่ากับ 0.05 (ค่า $t = 1.34$) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยรวมระดับโรงเรียน (U_0) เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณา ค่าองค์ประกอบความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการนิเทศการสอน (TS) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร (TDC) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการพัฒนาตนเอง (TSD) ต่อตัวแปรตาม ทั้ง 6 ค่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

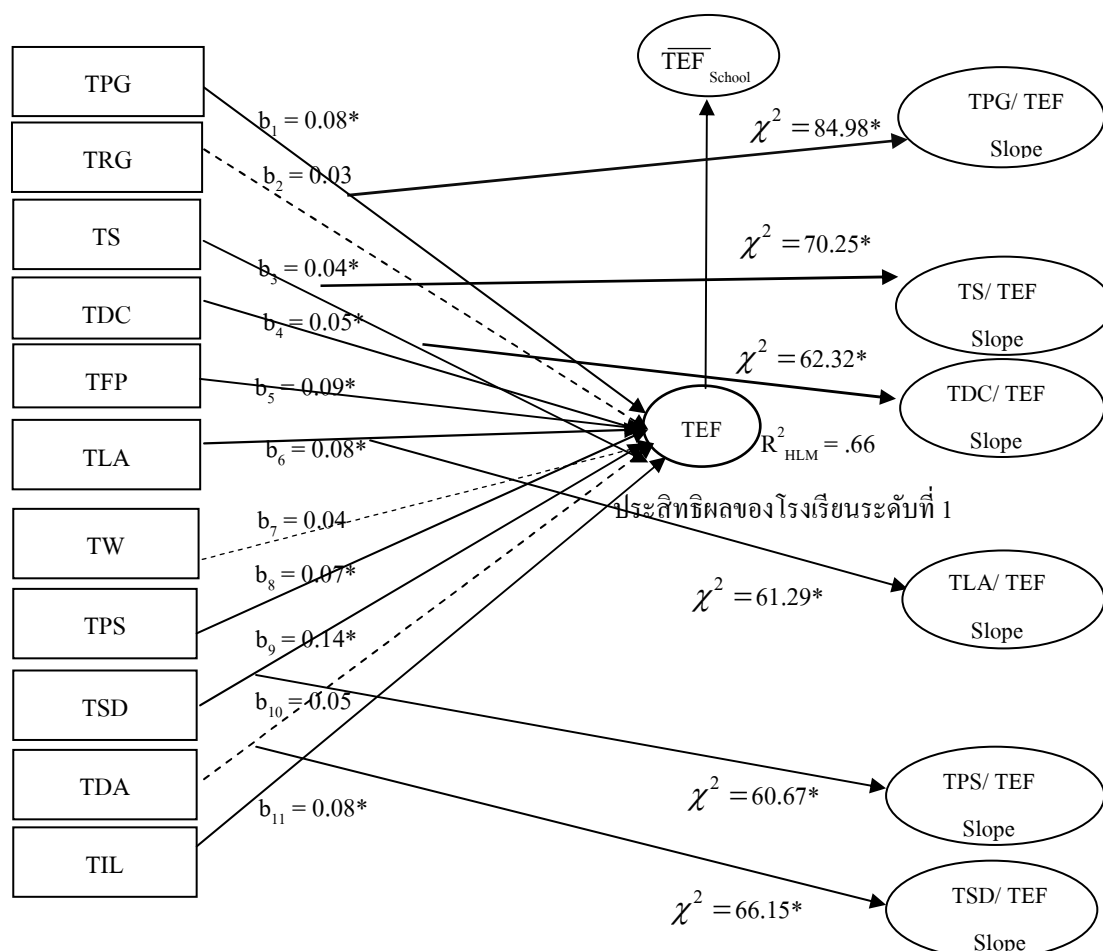
จากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในระดับครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเฉลี่ยรวม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านนิเทศการสอน (TS) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านพัฒนาหลักสูตร (TDC) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการพัฒนาตนเอง (TSD)

ทั้ง 7 ตัวแปร มีความแปรปรวนเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไปหรือนำไปใช้เป็นตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์โมเดลปัจจัยทุกระดับ ระดับโรงเรียน ในขั้นตอนต่อไป และค่า Deviance ของโมเดลซึ่งเป็นตัวบอกความไม่กลมกลืน (fit) ของโมเดล ค่า Deviance ของโมเดลว่างมีค่าเท่ากับ 1412.50 และโมเดลอย่างง่ายที่มีตัวทำนายในระดับครุมีค่า Deviance ลดลงเท่ากับ 528.05 จากผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 2 ตัว และโมเดลอย่างง่ายที่มีตัวทำนายในระดับครุมีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 79 ตัว คำนวณค่า $\chi^2 = 98.48, p < .05$ แสดงว่าโมเดลที่มีทำนายในระดับครุมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลมากกว่าโมเดลว่างสามารถสรุปสมการระดับครุ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{TEF} = & 4.07* + 0.08* (\text{TPG}) + 0.04* (\text{TS}) + 0.05* (\text{TDC}) + 0.09* (\text{TFP}) \\ & + 0.08* (\text{TLA}) + 0.07* (\text{TPS}) + 0.14* (\text{TSD}) + 0.08* (\text{TIL}) \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลทุกระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะดังภาพที่ 7

ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนระดับที่ 2



ภาพที่ 7 โมเดลพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน ระดับโรงเรียน (Hypothetical model-level 2)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ในระดับโรงเรียน (Between-school analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้วยการนำตัวแปรทำนายระดับโรงเรียนมาเป็นตัวแปรอิสระ มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ว่าสามารถทำนายหรือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 12-18

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรายโรงเรียน ($\overline{\text{TEF}}_{\text{school}}$)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย Intercept1, R_0					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{00})	4.07*	0.02	213.79	30	0.00
ค่าอิทธิพล SFG (G_{10})	-0.03	0.07	-0.39	30	0.69
ค่าอิทธิพล SCG (G_{20})	-0.03	0.09	-0.31	30	0.76
ค่าอิทธิพล SSE (G_{30})	-0.07	0.06	-0.22	30	0.27
ค่าอิทธิพล SCC (G_{40})	0.05	0.09	0.53	30	0.60
ค่าอิทธิพล SMP (G_{50})	0.20*	0.08	2.64	30	0.01
ค่าอิทธิพล SPI (G_{60})	0.03	0.06	0.63	30	0.54
ค่าอิทธิพล SMV (G_{70})	0.06	0.08	0.79	30	0.43
ค่าอิทธิพล SPT (G_{80})	-0.05	0.08	-0.61	30	0.55
ค่าอิทธิพล SPD (G_{90})	-0.21*	0.08	-2.57	30	0.02
ค่าอิทธิพล SDE (G_{100})	0.02	0.06	0.34	30	0.74
ค่าอิทธิพล SPL (G_{110})	0.21*	0.08	2.68	30	0.01
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.01*	0.10	103.77	41	0.00
Level-1 R	0.07	0.27			
R^2_{HLM}		.65			
ค่า Deviance = 550.88					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

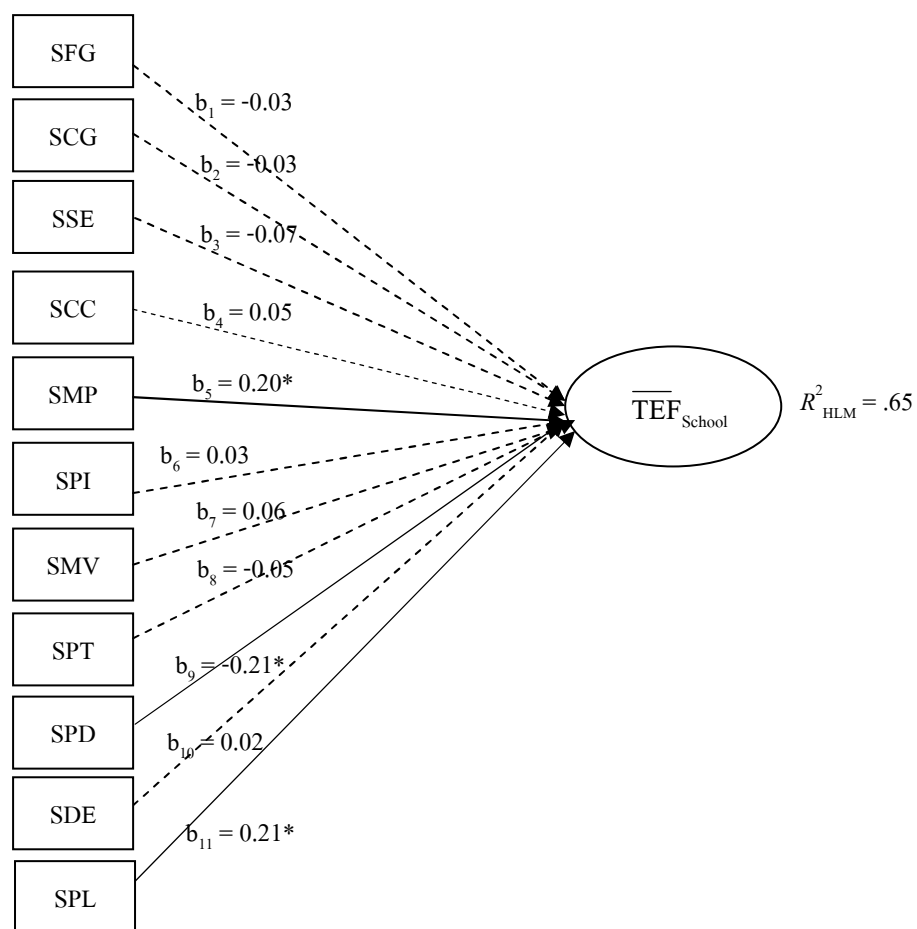
* $p < .05$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน เมื่อใช้ค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยรวมของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวแปรตาม พบว่า ผลการทดสอบค่าอิทธิพลคงที่เมื่อใช้ค่าเฉลี่ยรวมเป็นตัวแปรตาม (G_{00}) เท่ากับ 4.07 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรในระดับโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือสามารถพยากรณ์ได้ประมาณ ร้อยละ 65.40 ($R^2_{HLM} = .65$) เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของตัวแปรในระดับโรงเรียนแต่ละตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) มีค่าเท่ากับ 0.20 (ค่า $t = 2.64$) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) มีค่าเท่ากับ 0.21 (ค่า $t = 2.68$) ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) มีค่าเท่ากับ -0.21 (ค่า $t = -2.57$) ส่งผลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) มีค่าเท่ากับ -0.03 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) มีค่าเท่ากับ -0.03 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) มีค่าเท่ากับ -0.07 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) มีค่าเท่ากับ -0.05 ส่งผลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) มีค่าเท่ากับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) มีค่าเท่ากับ 0.03 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) มีค่าเท่ากับ 0.06 05 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาและการสร้างมาตรฐาน

ด้านวิชาการ (SDE) มีค่าเท่ากับ 0.02 ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม พบว่า ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับโรงเรียน มีค่าองค์ประกอบความแปรปรวนระดับโรงเรียน (U_0) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่ามีความแปรปรวนบางส่วนเหลืออยู่เพียงพอที่สามารถนำตัวแปรอื่น ๆ มาอธิบายหรือนำไปใช้วิเคราะห์ในระดับต่อไปได้

และค่า Deviance ของโมเดลซึ่งเป็นตัวบอกความไม่กลมกลืน (Fit) ของโมเดล ค่า Deviance ของโมเดลว่าง มีค่าเท่ากับ 1412.50 และโมเดลอย่างง่ายที่มีตัวทำนายในระดับโรงเรียน มีค่า Deviance ลดลงเท่ากับ 550.88 จากผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง มีพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 2 ตัว และโมเดลอย่างง่ายที่มีตัวทำนายในระดับครูมีค่าพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า 67 ตัว คำนวณค่า $\chi^2 = 84.82, p < .05$ แสดงว่าโมเดลที่ทำนายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียนมีความเหมาะสมกลมกลืนกับข้อมูลมากกว่าโมเดลว่าง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โมเดลพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนของครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีอิทธิพล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TPG Slope, B_1					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{10})	0.07*	0.04	1.95	30	0.01
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{11})	-0.07	0.09	-0.73	30	0.47
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{12})	-0.06	0.10	-0.57	30	0.57
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{13})	-0.04	0.08	-0.45	30	0.65
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{14})	0.29*	0.11	2.56	30	0.02
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{15})	0.01	0.09	0.01	30	0.99
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{16})	-0.14	0.07	-1.95	30	0.06
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{17})	0.08	0.10	0.79	30	0.44
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{18})	-0.13	0.10	-1.27	30	0.22
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{19})	0.12	0.11	1.07	30	0.29
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{110})	0.03	0.08	0.32	30	0.74
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{111})	-0.07	0.10	-0.69	30	0.50
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.04*	0.19	80.74	30	0.00
Level-1 R	0.07	0.27			
R^2_{HLM}		.65			
ค่า Deviance = 546.41					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

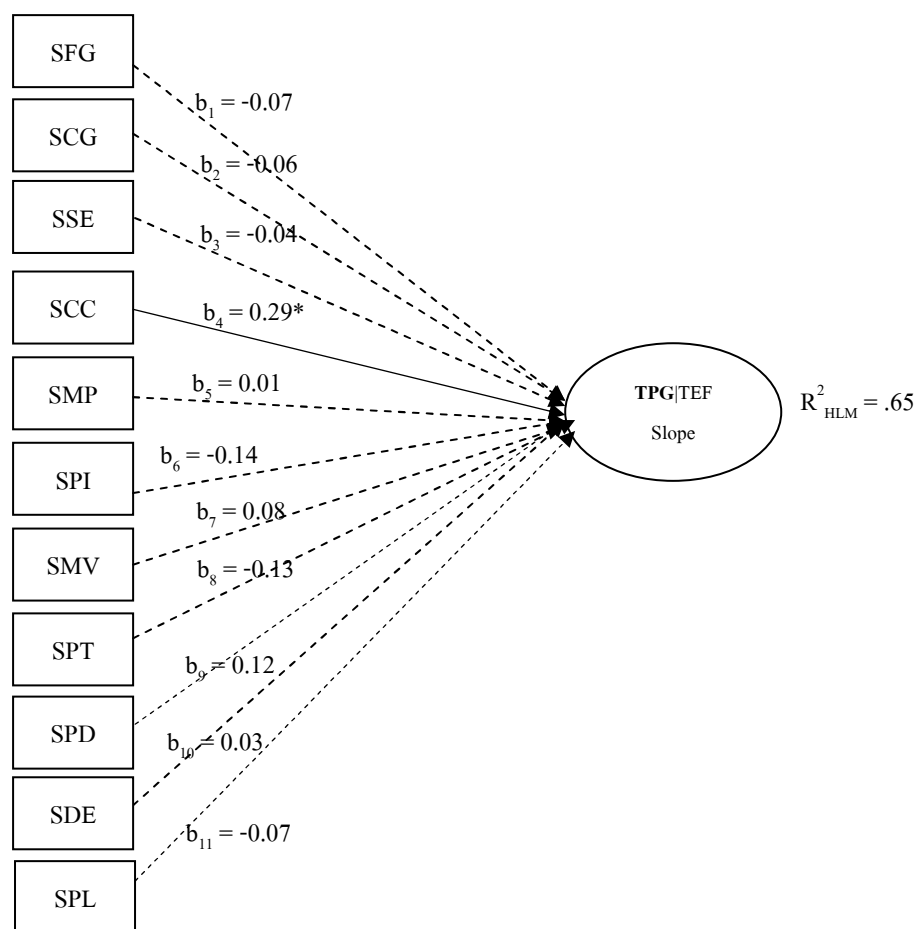
* $p < .05$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน เป็นตัวแปรตาม พบว่า
ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสารเป้าหมาย
ของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงานด้านการใช้

หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPD) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายโรงเรียน มีเพียงตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่น ๆ ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TS Slope, B_3					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{30})	4.06*	0.02	185.50	30	0.00
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{31})	-0.10	0.05	-1.86	30	0.07
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{32})	-0.02	0.05	-0.47	30	0.65
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{33})	-0.07	0.04	-1.66	30	0.11
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{34})	0.09	0.05	1.94	30	0.06
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{35})	0.14*	0.05	2.53	30	0.02
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{36})	-0.01	0.04	-0.07	30	0.94
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{37})	0.10	0.07	1.50	30	0.14
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{38})	-0.14	0.07	-1.99	30	0.06
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{39})	0.04	0.08	0.50	30	0.62
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{310})	-0.02	0.05	-0.38	30	0.71
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{311})	0.16*	0.07	2.74	30	0.01
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.01*	0.12	58.76	30	0.01
Level-1 R	0.07	0.26			
R^2_{HLM}	.66				
ค่า Deviance = 553.99					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 79					

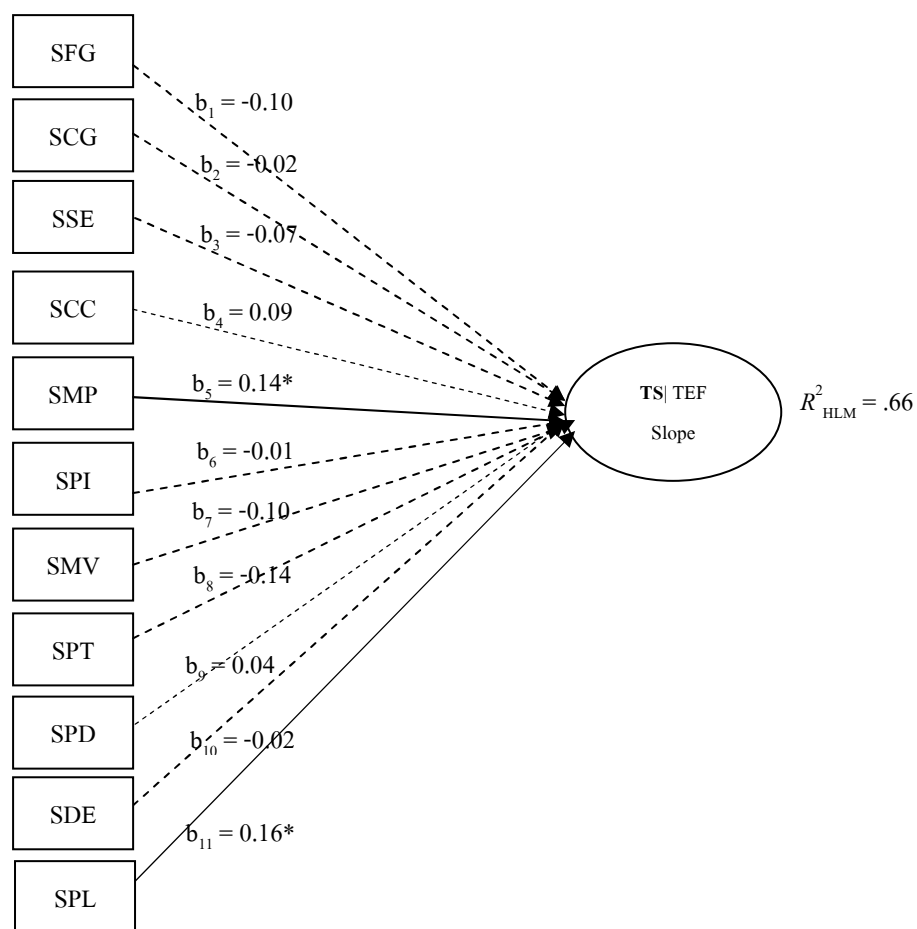
* $p < .05$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช่
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอน เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียน
ทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสาร
เป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงาน
ด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้

เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายโรงเรียน มีเพียงตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการนิเทศการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่น ๆ ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการนิเทศการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การนิเทศการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถอดอยการพัฒนาหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TDC Slope, B_3					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{30})	0.08*	0.02	3.11	30	0.01
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{31})	0.03	0.08	0.45	30	0.66
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{32})	-0.13	0.09	-1.40	30	0.17
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{33})	-0.05	0.07	-0.78	30	0.44
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{34})	0.19	0.09	1.99	30	0.06
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{35})	0.01	0.08	0.05	30	0.96
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{36})	0.02	0.06	0.27	30	0.79
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{37})	0.11	0.08	1.31	30	0.20
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{38})	-0.17	0.08	-1.99	30	0.06
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{39})	0.01	0.09	0.09	30	0.93
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{310})	0.02	0.07	0.32	30	0.76
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{311})	0.04	0.09	0.46	30	0.65
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_4	0.01*	0.07	45.35	30	0.04
Level-1 R	0.09	0.29			
R^2_{HLM}	58				
ค่า Deviance = 639.70					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

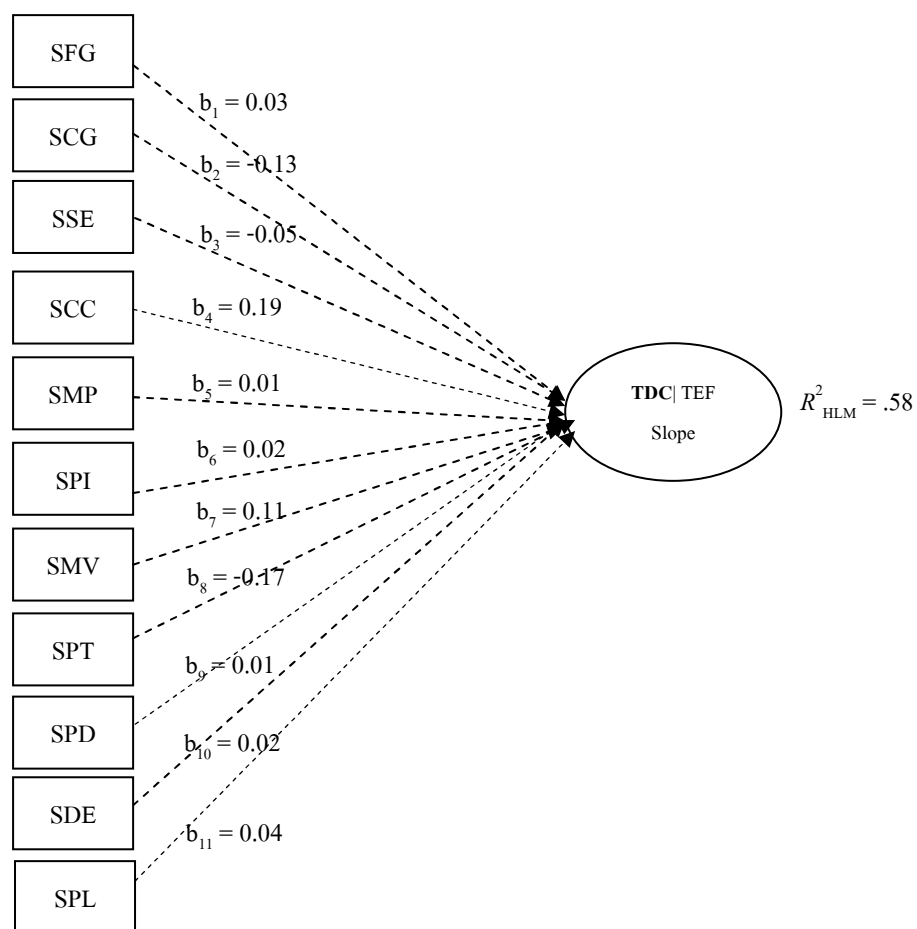
* $p < .05$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์การถอดอยการพัฒนาหลักสูตร เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียน
ทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสาร
เป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงาน
ด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้

เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยการพัฒนาหลักสูตรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระในระดับโรงเรียนทุกตัว ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาหลักสูตรต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่น ๆ ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาหลักสูตรที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การพัฒนาหลักสูตรที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TLA Slope, B_6					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{60})	0.07*	0.02	3.17	30	0.01
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{61})	0.01	0.07	0.11	30	0.92
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{62})	-0.12	0.10	-1.26	30	0.22
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{63})	-0.04	0.06	-0.55	30	0.59
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{64})	0.12	0.11	1.14	30	0.27
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{65})	0.03	0.06	0.50	30	0.62
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{66})	-0.13*	0.05	-2.39	30	0.02
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{67})	0.19*	0.08	2.36	30	0.03
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{68})	-0.24*	0.09	-2.71	30	0.01
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{69})	0.18	0.10	1.70	30	0.10
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{610})	0.07	0.07	1.06	30	0.30
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{611})	-0.08	0.09	-0.91	30	0.37
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.01*	0.09	57.49	30	0.00
Level-1 R	0.07	0.27			
R^2_{HLM}	.65				
ค่า Deviance = 541.11					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

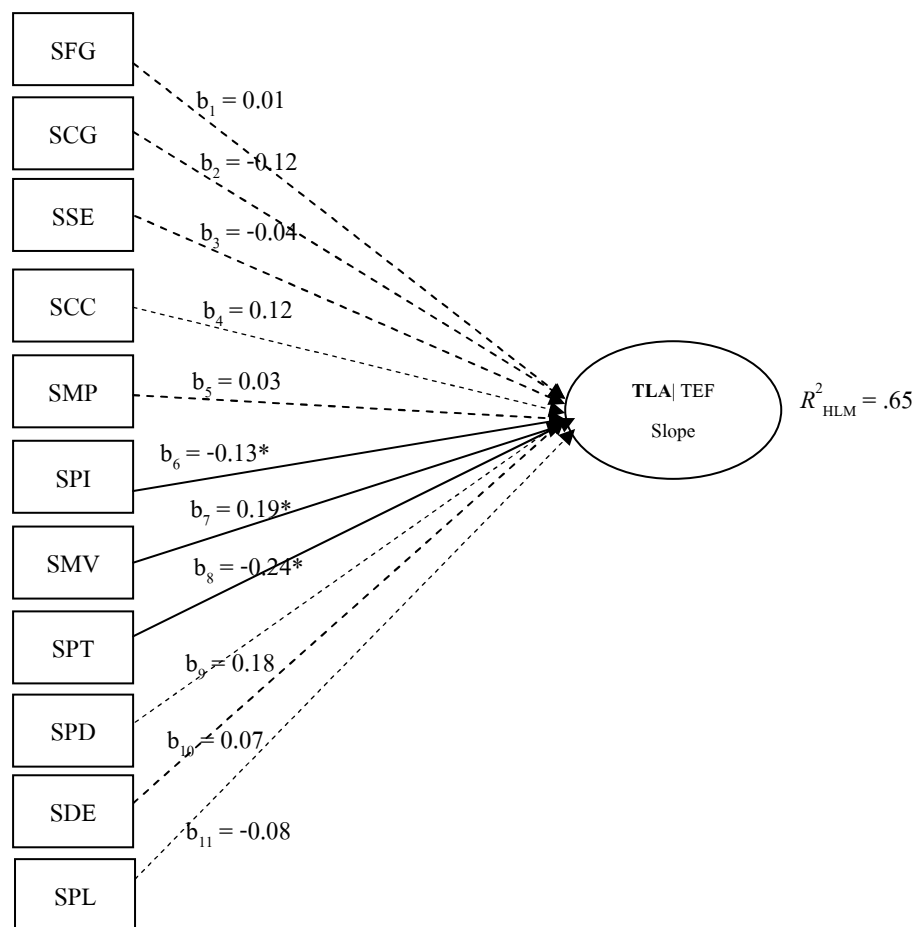
* $p < .05$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับ
โรงเรียนทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG)
การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE)

การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรายโรงเรียน มีเพียงตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) ที่ส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ส่งผลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่น ๆ ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 12



ภาพที่ 12 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

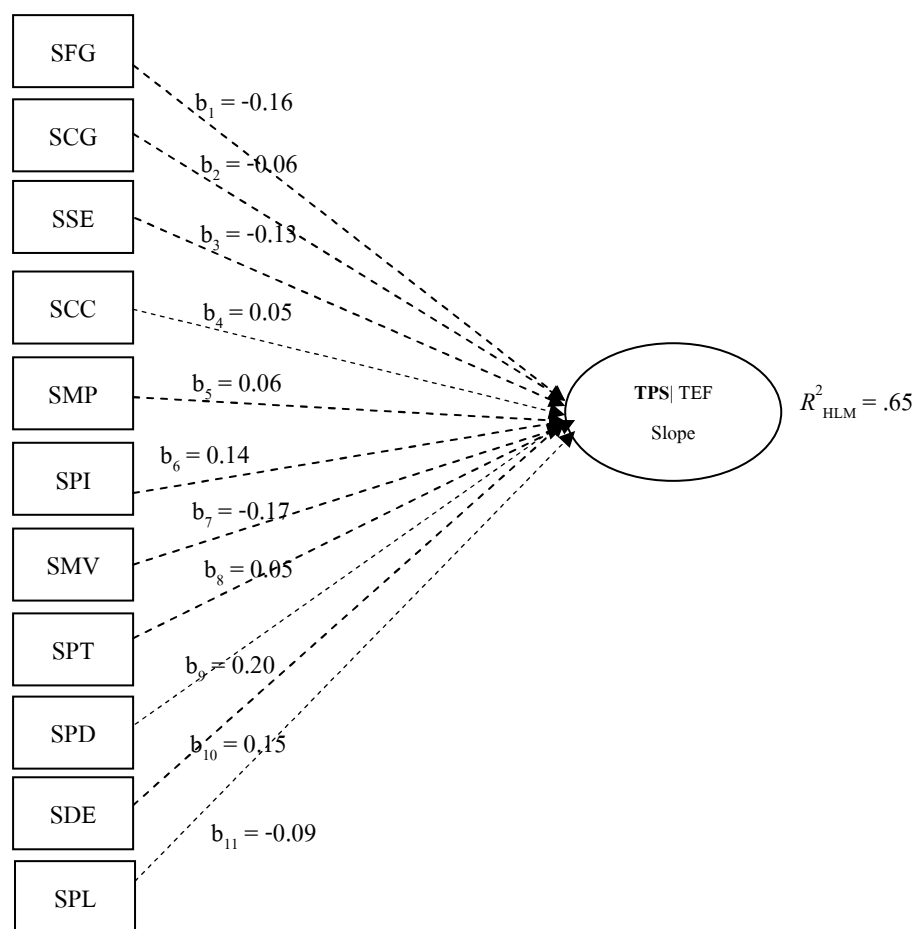
Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TPS Slope, B_3					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{30})	0.07*	0.03	2.52	30	0.02
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{31})	-0.16	0.10	-1.66	30	0.11
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{32})	-0.06	0.13	-0.51	30	0.61
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{33})	-0.13	0.09	-1.50	30	0.14
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{34})	0.05	0.13	0.43	30	0.67
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{35})	0.06	0.10	0.55	30	0.59
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{36})	0.14	0.08	1.67	30	0.10
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{37})	-0.17	0.11	-1.45	30	0.16
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{38})	0.05	0.12	0.40	30	0.69
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{39})	0.20	0.12	1.66	30	0.11
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{310})	0.15	0.09	1.68	30	0.10
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{311})	-0.09	0.10	-0.87	30	0.39
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_8	0.01	0.09	41.60	30	0.08
Level-1 R	0.07	0.27			
R^2_{HLM}	.65				
ค่า Deviance = 546.90					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระในระดับโรงเรียนทุกตัว ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนในระดับโรงเรียน ไม่มีความผันแปรเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 13



ภาพที่ 13 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อ
ค่าสัมประสิทธิ์การถอดอยการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Fixed effect	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
การทำนาย TSD Slope, B_3					
ค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวม B_{00} (G_{30})	0.14*	0.03	4.09	30	0.00
ค่าอิทธิพล SFG, B_{01} (G_{31})	0.07	0.09	0.83	30	0.41
ค่าอิทธิพล SCG, B_{02} (G_{32})	-0.16	0.12	-1.33	30	0.19
ค่าอิทธิพล SSE, B_{03} (G_{33})	-0.06	0.08	-0.79	30	0.44
ค่าอิทธิพล SCC, B_{04} (G_{34})	0.08	0.12	0.67	30	0.51
ค่าอิทธิพล SMP, B_{05} (G_{35})	0.06	0.09	0.60	30	0.56
ค่าอิทธิพล SPI, B_{06} (G_{36})	0.03	0.08	0.43	30	0.67
ค่าอิทธิพล SMV, B_{07} (G_{37})	-0.01	0.11	-0.03	30	0.98
ค่าอิทธิพล SPT, B_{08} (G_{38})	-0.09	0.11	-0.76	30	0.45
ค่าอิทธิพล SPD, B_{09} (G_{39})	0.21	0.12	1.80	30	0.08
ค่าอิทธิพล SDE, B_{10} (G_{310})	-0.01	0.08	-0.01	30	0.99
ค่าอิทธิพล SPL, B_{11} (G_{311})	-0.14	0.11	-1.31	30	0.20
Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_9	0.02*	0.14	60.46	30	0.01
Level-1 R	0.07	0.27			
R^2_{HLM}	.65				
ค่า Deviance = 552.54					
จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 67					

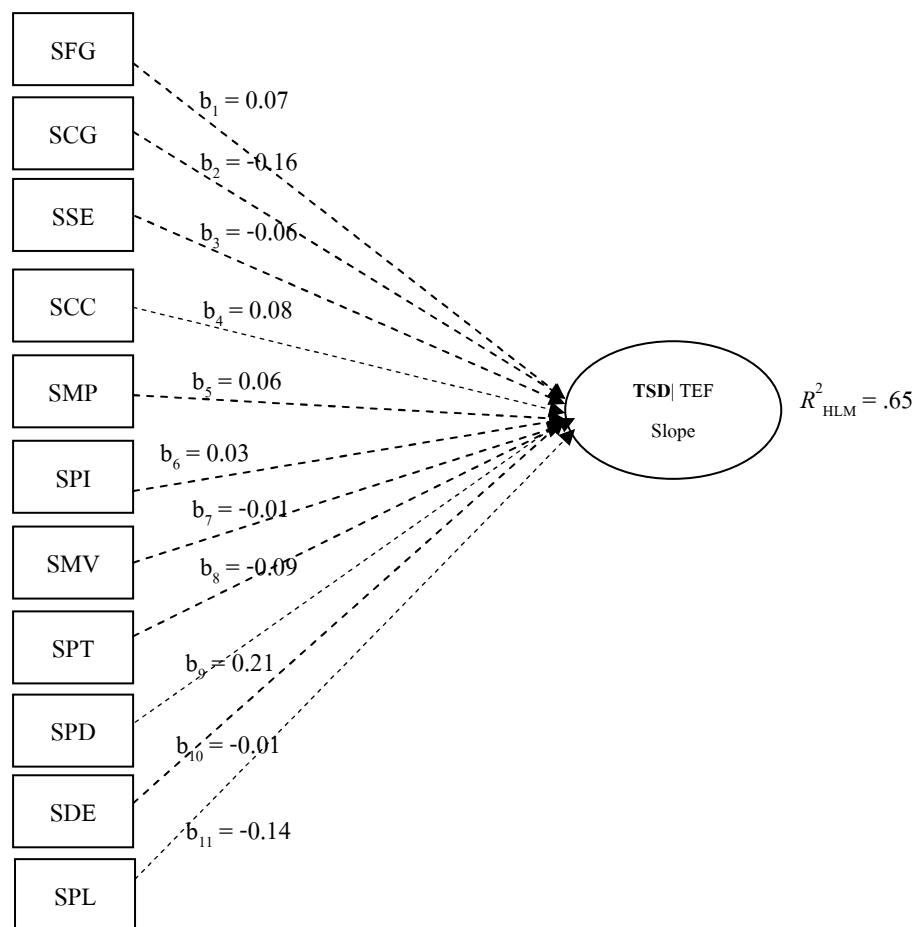
* $p < .05$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน โดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์การถอดอยการพัฒนาตนเอง เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนทุกตัวแปร
ที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสารเป้าหมาย
ของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงานด้านการใช้
หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลา

ในการสอน (SPD) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) ของแต่ละตัวแปรในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระในระดับโรงเรียนทุกตัว ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาตนเองต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรในระดับโรงเรียนต่อค่าอิทธิพลเฉลี่ยรวมของตัวแปรการพัฒนาตนเอง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือยังมีความแปรปรวนเหลือเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ด้วยตัวแปรอื่น ๆ ในระดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียน ดังภาพที่ 14



ภาพที่ 14 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การพัฒนาตนเองที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏ
ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับ โรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้วยการวิเคราะห์วิธีพหุระดับ

ปัจจัยภาวะผู้นำทาง วิชาการ	Coefficient	Standard error	t-ratio	df	P-value
For INTRCPT1, B_0					
INTRCPT2, G_{00}	4.07*	0.02	225.22	38	0.00
SMP, G_{01}	0.22*	0.05	4.74	38	0.00
SPD, G_{02}	-0.23*	0.06	-3.82	38	0.01
SPL, G_{03}	0.20*	0.06	3.30	38	0.01
For TPG slope, B_1					
INTRCPT2, G_{10}	0.12*	0.03	3.78	40	0.01
SCC, G_{11}	0.15*	0.07	2.10	40	0.04
For TS slope, B_2					
INTRCPT2, G_{20}	0.08*	0.02	2.10	39	0.04
SMP, G_{21}	0.14*	0.05	2.55	39	0.02
SPL, G_{22}	0.17*	0.05	2.84	39	0.01
For TDC slope, B_3					
INTRCPT2, G_{30}	0.11*	0.03	3.66	41	0.01
For TLA slope, B_4					
INTRCPT2, G_{40}	0.09*	0.03	3.24	38	0.01
SPI, G_{41}	-0.21*	0.06	-3.31	38	0.01
SMV, G_{42}	0.23*	0.06	3.92	38	0.00
SPT, G_{43}	-0.23*	0.08	-2.61	38	0.01
For TPS slope, B_8					
INTRCPT2, G_{80}	0.08*	0.02	3.20	1032	0.01
For TSD slope, B_9					
INTRCPT2, G_{90}	0.13*	0.03	5.13	1032	0.00

ตารางที่ 19 (ต่อ)

Random effect	Variance component	Standard deviation	χ^2	df	P-value
Intercept1, U_0	0.01*	0.09	94.30	38	0.00
TPG slope, U_1	0.02*	0.14	66.41	40	0.01
TRG slope, U_2	0.01	0.08	49.21	39	0.13
TS slope, U_3	0.01	0.12	53.86	41	0.09
TFP slope, U_4	0.01	0.09	49.85	38	0.09
TW slope, U_5	0.01*	0.12	57.32	41	0.05
TDA slope, U_6	0.01*	0.10	59.26	41	0.03
Level-1 R	0.09	0.29			

ค่า Deviance = 619.02

จำนวนของการประมาณค่าพารามิเตอร์ = 29

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน (TRG) การนิเทศการสอน (TS) การพัฒนาหลักสูตร (TDC) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TFP) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (TW) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) การพัฒนาตนเอง (TSD) การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ (TDA) และการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (TEF) โดยประมาณ ร้อยละ 66.40 ($R^2_{HLM} = .66$) โดยตัวแปรในระดับครูประกอบด้วย ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (TPG) ตัวแปรการนิเทศการสอน (TS) ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร (TDC) ตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (TFP) ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (TLA) ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน (TPS) ตัวแปรการพัฒนาตนเอง (TSD) และตัวแปรการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (TIL) ทั้ง 8 ตัวแปรส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

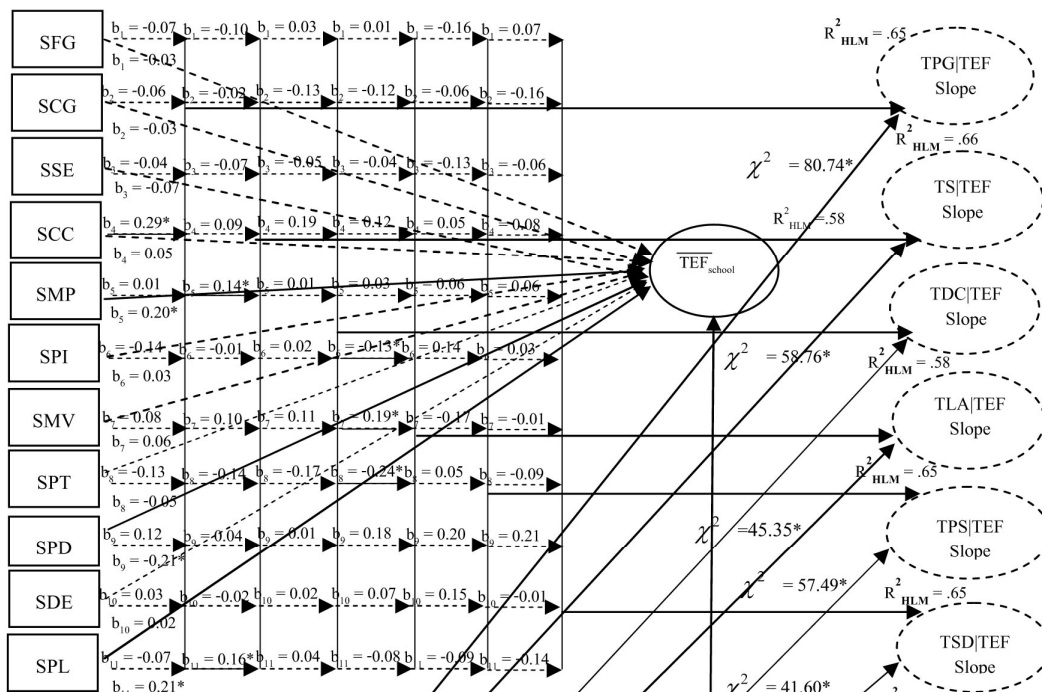
ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (SFG) การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน (SCG) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (SSE) การประสานงาน

ด้านการใช้หลักสูตร (SCC) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ (SDE) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายโรงเรียน โดยประมาณ ร้อยละ 65.40 ($R^2_{\text{HLM}} = .65$) และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (SPD) และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรในระดับโรงเรียนอื่น ๆ ไม่พบตัวแปรใด ๆ ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของของตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของของตัวแปรการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ พบว่า ตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร (SCC) ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (SMP) และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ (SPL) ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน (SPI) ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน (SMV) และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (SPT) ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยรวมของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีปฏิสัมพันธ์แบบข้ามระดับ

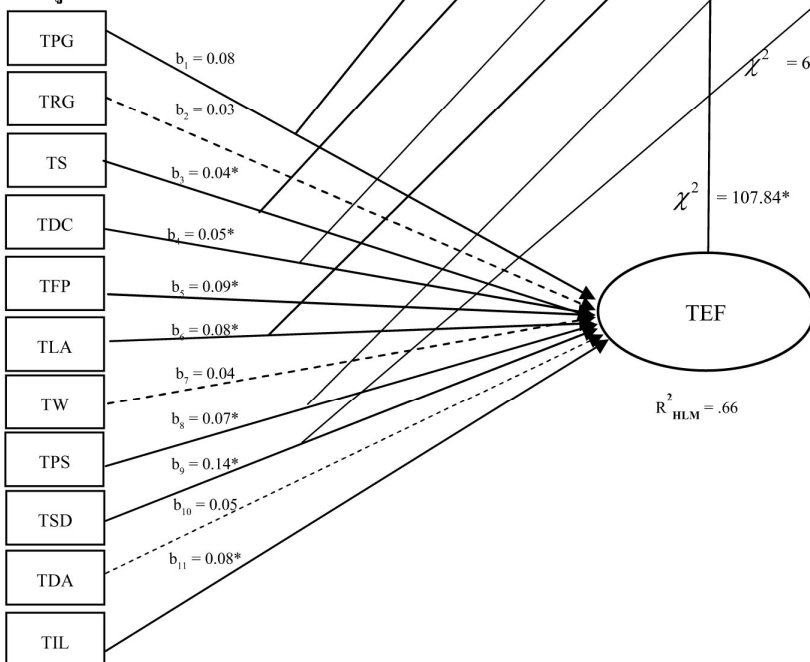
จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถสรุปเป็นโมเดลผสม (Mixed model) ซึ่งแสดงภาพรวมอิทธิพลของตัวแปรทั้ง 2 ระดับ และปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับที่มีต่อตัวแปรตามหรือประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สามารถแสดงในรูปของสมการ ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{TEF} = & 4.07* + 0.22* (\text{SMP}) - 0.23* (\text{SPD}) + 0.20* (\text{SPL}) + 0.12* (\text{TPG}) + 0.15* \\ & (\text{SCC}) (\text{TPG}) + 0.08* (\text{TS}) + 0.14* (\text{SMP}) (\text{TS}) + 0.17* (\text{SPL}) (\text{TS}) + 0.11* \\ & (\text{TDC}) + 0.09* (\text{TLA}) - 0.21* (\text{SPI}) (\text{TLA}) + 0.23* (\text{SMV}) (\text{TLA}) - 0.23* \\ & (\text{SPT}) (\text{TLA}) + 0.08* (\text{TPS}) + 0.13* (\text{TSD}) \end{aligned}$$

ปัจจัยระดับโรงเรียน



ปัจจัยระดับครู



ภาพที่ 15 โมเดลพหุระดับของตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยแบบพหุระดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระดับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการระดับครู และระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนเพื่อศึกษาโมเดลปัจจัยพหุระดับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 42 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 84 คน และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 42 โรงเรียน โรงเรียนละ 25 คน รวมจำนวน 1,050 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 1,134 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรระดับโรงเรียน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน รวม 11 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน ตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ตัวแปรการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ตัวแปรการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และฉบับที่ 2 เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรอิสระระดับครู เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการตามบทบาทภาระหน้าที่ของครู รวม 11 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการนิเทศการสอน ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตรตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวแปรการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ตัวแปรการพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ และตัวแปรการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเครื่องมือที่ใช้วัดทุกฉบับเป็นแบบ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้น โดยแบบสอบถามฉบับสำหรับครู มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ .95 และแบบสอบถามฉบับสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .96 และทั้ง 2 ฉบับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .22-82 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับด้วยโปรแกรม HLM

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมายตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับครู พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ระดับครู สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประมาณร้อยละ 66.40 เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลคงที่ ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการนิเทศการสอน ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร ตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน ตัวแปรการพัฒนาตนเอง และตัวแปรการจัดตั้งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลสุ่ม ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

ของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาหลักสูตร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพัฒนาตนเอง ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าค่าคงที่เฉลี่ยรวม และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว มีความแปรปรวนที่เหลือเพียงพอต่อการวิเคราะห์ในระดับโรงเรียนต่อไป

2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนทุกตัวแปร ที่นำมาวิเคราะห์ระดับโรงเรียนสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประมาณร้อยละ 65.40 เมื่อวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่า ตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ตัวแปรการนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null model) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลของค่าเฉลี่ย (Fixed effect) ของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เท่ากับ 4.08 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และค่าอิทธิพลสุ่ม (Random effect) ในระดับโรงเรียน (U_0) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแปรปรวนทั้งในระดับครู และระดับโรงเรียน โดยสัดส่วนของความแปรปรวนในระดับครู และระดับโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 68.97 และ 31.03 ตามลำดับ และมีค่าความเที่ยงในการประมาณค่า ร้อยละ 92

3.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple model) ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย หรือ โมเดลปัจจัยพหุระดับ ระดับครู พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการนิเทศการสอน ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร ตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวแปรการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน ตัวแปรการพัฒนาตนเอง ตัวแปรการพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ และตัวแปรการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 66.40 ($R^2_{HLM} = .66$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ของแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการนิเทศการสอน ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร ตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน ตัวแปรการพัฒนาตนเอง และตัวแปรการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ตามสมการดังนี้

$$TEF = 4.067* + .079* (TPG) + .041* (TS) + .051* (TDC) + .094* (TFP) + .076* (TLA) + .071* (TPS) + .141* (TSD) + .080* (TIL)$$

3.3 การวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน (Hypothetical model) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน หรือ โมเดลในระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าสัมประสิทธิ์เฉลี่ยรวมประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 65.40 ($R^2_{HLM} = .65$) และพบว่า ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพส่งผลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรในระดับโรงเรียนอื่น ๆ ไม่พบตัวแปรใด ๆ ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของของตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของของตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของของตัวแปรการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่า ตัวแปรการประสานงาน

ด้านหลักสูตร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยด้านการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้านการนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ ปัจจัยทำนายทั้ง 2 ระดับต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปเป็นสมการผสม (Mixed model) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{TEF} = & 4.066* + 0.213* (\text{SMP}) - 0.263* (\text{SPD}) + 0.239* (\text{SPL}) + 0.074* (\text{TS}) \\ & + 0.136* (\text{SMP}) (\text{TS}) + 0.155* (\text{SPL}) (\text{TS}) + 0.056* (\text{TDC}) + 0.081* \\ & (\text{TFP}) + 0.079* (\text{TLA}) - 0.243* (\text{SPI}) (\text{TLA}) + 0.229* (\text{SMV}) (\text{TLA}) \\ & + 0.077* (\text{TPS}) + 0.131* (\text{TSD}) + 0.082* (\text{TIL}) \end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อภิปรายผลดังนี้

1. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความพึงพอใจในการทำงาน และการบรรลุเป้าหมายตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และ พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความสำคัญต่ออาชีพครูมากขึ้น โดยกำหนดให้อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง มีระบบมีบัญชีเงินเดือนเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเงินประจำตำแหน่ง ประกอบกับมีการปรับฐานเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้อาชีพครูมีความมั่นคงและมีค่าตอบแทนที่สูงขึ้นส่งผลให้อาชีพครูได้รับการยอมรับทางสังคมสูงขึ้น ครูเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้มีการดำเนินนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและครูรายบุคคลมีการดำเนินการอบรมครู

และบุคลากรในทุกระดับทั่วประเทศอย่างต่อเนื่อง ตามหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ตลอดทั้งการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ ปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ โดยการสร้างครูยุคใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถมีใจรัก มีคุณธรรม จริยธรรมเข้ามาเป็นครู คณาจารย์ และปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพคล่องตัว ตลอดทั้งเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553-2561) โดยมีเป้าหมายการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ในด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านระบบการเรียนรู้ ด้านระบบบริหารจัดการและด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้ (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2557) พระราชบัญญัติ แนวทางการปฏิรูปและนโยบายดังกล่าว ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และประการสำคัญ คือ การบรรลุเป้าหมายของนักเรียนในทุกระดับชั้น ส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ชยาศิ ศ กัญหา (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ โสภณ ม่วงทอง (2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพลมากไปหาน้อยมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยความผูกพันของครู สอดคล้องกับ ภาณี อนันต์นาวี (2545) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ สถานการณ์โรงเรียน รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศโรงเรียนตามลำดับ สอดคล้องกับ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาที่ได้ดำเนินการตามโครงการการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ นริศ สวัสดิ์ (2550) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์พระระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยระดับครูและปัจจัยระดับโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์แบบพระระดับ

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรอิสระระดับครูทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ประมาณร้อยละ 66.40 โดยมีตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวม 8 ตัวแปร คือ การพัฒนาตนเอง การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน การพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศการสอน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรการพัฒนาตนเองของครู จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระระดับ พบว่า การพัฒนาตนเอง สามารถส่งผลโดยตรงทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการพัฒนาตนเองของครูเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาวิชาชีพของตนเองนั้นจะส่งผลถึงผลผลิตหลักโดยตรง คือ นักเรียน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ประการหนึ่งของครูในการที่ครูจะต้องหมั่นพัฒนาตนเองโดยการมุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ค้นคว้าด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้คำปรึกษาแนะนำและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น การพัฒนาตนเองดังกล่าวจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550) ที่ศึกษาการวิเคราะห์พระระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู เป็นตัวแปรต้นระดับครูตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการต่ำก็จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลต่ำลง สอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาคูของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2554, หน้า 8-13) ได้กล่าวถึง

วิธีการพัฒนาครูสรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ การพัฒนาและส่งเสริมครูให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ด้วยวิธีการและรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลาย เช่น การอบรมและพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนและภาระงานเป็นฐาน การวิจัยในชั้นเรียน และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเป็นต้น และสอดคล้องกับ แนวคิดของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551, หน้า 14-56 อ้างถึงใน นริศ สวัสดิ์, 2550) ซึ่งระบุไว้ว่า บทบาทหน้าที่ในฐานะเป็นครูผู้สอนด้านบทบาทหน้าที่ต่อตนเอง ประกอบด้วยพัฒนาวิสัยทัศน์ด้านวิชาการและวิชาชีพ สร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความอดทนและรับผิดชอบในการปฏิบัติวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ และพัฒนาสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ตัวแปรการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการการกำกับติดตามเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การกำกัติดตามที่ดีมีระบบย่อมส่งผลถึงประสิทธิผลของงาน คือ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนนั้นเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของครู และเป็นสมรรถนะภาวะผู้นำครู (Teacher leadership) ประการหนึ่งซึ่งเป็นคุณลักษณะความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง ภาวะผู้นำของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนจะต้องใช้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตลอดทั้งการตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ Newble and Cannan (1995, pp. 1-2) ซึ่ง พบว่า การสอนในระดับอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) การจัดการ ได้แก่ การจัดการวางแผนการสอน รายวิชา การเตรียมลำดับขั้นการบรรยาย การใช้สื่อประกอบ และมีโครงสร้างการบรรยายที่ชัดเจน ถูกต้อง 2) การสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอน เช่น การบรรยาย สาธิต การอภิปรายกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิดและสนใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน 3) การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้ 4) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน 5) ความรู้และทักษะในเนื้อหาเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่น ๆ ดังนั้น พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์จึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และสอดคล้องกับ Wood (1994, p. 274) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ

ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อาจารย์ และส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลสำเร็จของโรงเรียนอีกด้วย จากเหตุผลแนวคิดและหลักการ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะมามีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจ เจตคติทางการเรียน และคุณธรรมของนักเรียน ถ้าพฤติกรรมการสอนของครูมีประสิทธิภาพจะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี ทำให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

ตัวแปรการจัดตั้งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระระดับ พบว่า การจัดตั้งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ได้ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้นักเรียนทุกคน จะต้องได้รับการบริการทางการศึกษา โดยได้เรียนรู้ โดยผู้สอนจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน นิทรรศการและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ การจัดการศึกษาตามแนวทางดังกล่าว จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญ คือ การจัดบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและปลูกฝังให้นักเรียนได้เป็นบุคคลที่พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ Mann and Lawrence (1983 cited in Mann, 1989, p. 77) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนปัจจัยหนึ่ง คือ บรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อและอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีความสุข แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานที่ดีของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนส่งผลทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Reynolds et al. (1996, pp. 43-45) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง อีกแนวคิดหนึ่ง ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมของศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นโรงเรียนของชุมชน ผู้ปกครองช่วยดูแล การศึกษาของนักเรียนที่บ้านมีบรรยากาศที่สบาย สวยงาม ให้ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่มาติดต่องาน

ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระระดับ พบว่า การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การปฏิบัติงาน

ในตำแหน่งครูผู้สอนในโรงเรียนนั้น คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working achievement motivation) ซึ่งหมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการดำเนินงานที่ทุกฝ่ายได้เข้ามาเกี่ยวข้อง เกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ จึงมุ่งที่จะดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวทางของ Hoy and Miskel (1987) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของการวางแผนว่า ในการกำหนดเป้าหมายนั้น เมื่อผู้ร่วมงานยอมรับแล้วจะทำให้ได้ผลงานที่สูง ทำให้เกิดการพัฒนา เกิดความเข้าใจ และทำให้ทุกคนตอบสนองเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ ทร สุนทรยุทธ (2551, หน้า 540) ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจะเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย เพราะเป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ อารมณ์และสังคมที่มีต่อกิจกรรมนั้น ๆ จึงทำให้การลงทุนมีความเสี่ยงน้อย

ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพระศดับพบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บทบาทภาระหน้าที่สำคัญของการเป็นครู คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ มนูญ เชื้อชาติ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยพระศดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2547) ที่ศึกษาปัจจัยพระศดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร เมื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นตัวแปรตาม และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นารี อาแว (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาล

ศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียนของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังกระตุ้นหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคลในการทำงานให้สำเร็จ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับและได้รับความชื่นชมจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียน ครูผู้สอนจะมีการกระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนให้เห็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ ส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับ Vroom (1964) ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวังซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งนั้น ๆ สูง ถ้าบุคคลนั้นคาดหวังว่าการทำสิ่งนั้นจะมีผลไปสู่ผลงานที่ดี นำไปสู่รางวัล หรือการได้รับผลตอบแทนที่สูง สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ Haywood and Switzky (1986) พบว่า แรงจูงใจภายในส่งผลต่อพฤติกรรมที่มีประสิทธิผล กล่าวคือ นักเรียนที่มีแรงจูงใจภายในจะขยันและทำงานได้ยาวนานกว่า เลือกเป้าหมายในการทำงานที่สูงกว่า และกำหนดรางวัลสำหรับตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก สอดคล้องกับ Carter (1982, p. 4375-A) กล่าวว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งเป็นวัยที่มีเอกลักษณ์ของตนเองชัดเจนขึ้น และเกี่ยวข้องกับอาชีพมากขึ้น จึงมีความต้องการและรู้จักพัฒนาตนเองให้ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม โดยส่วนรวม นักเรียนจึงมีความคาดหวังที่จะศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการ หรือได้ประกอบอาชีพที่ดี การจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังได้ นักเรียนมีการรับรู้ว่าจะต้องมีผลการเรียนที่ดี และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการมีนิสัย หรือแบบแผนพฤติกรรมการเรียนที่ดี และปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ส่งผลทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Scheerens and Pelgrum (1989) พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา

ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การพัฒนาหลักสูตรของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หลักสูตรซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศในระดับและประเภทต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยสนธิ เชื้อทอง (2557) ได้สรุปเกี่ยวกับงานการนิเทศ ด้านการพัฒนาหลักสูตรว่า สถานศึกษาที่ประสบ

ความสำเร็จ ครูต้องไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร โดยต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ตั้งแต่จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร การจัดการหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปสู่กระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียน ผู้นิเทศและครูต้องทำงานร่วมกันในการพิจารณาวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ศึกษาและความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของหลักสูตร และรูปแบบของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับ นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้สรุปการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจากนักการศึกษาหลายท่านว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลสูง ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง คือ มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและทักษะในการสร้าง การนำไปใช้ การประเมินผล แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการวิธีการและเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ กระบวนการเทคนิค และวิธีการต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูคนอื่นและครูในโรงเรียนอื่นเกิดความศรัทธา เชื่อถือ และดำเนินการตามแนวทาง วิธีการและกระบวนการที่ได้นำเสนอตลอดทั้งสามารถให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครูคนอื่น ๆ ให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น

ตัวแปรการนิเทศการสอน จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การนิเทศการสอนของครู สามารถส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การดำเนินการนิเทศภายในจากบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นการร่วมมือกัน เพื่อให้มีการปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน การนิเทศภายในจะช่วยให้คุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Glickman (2004, p. 6) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นแนวคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเรื่องการสอน เรื่องหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการเรียนการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอนสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปิยสันต์ เชื้อทอง (2557) ที่ได้ศึกษารูปแบบการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนภายหลังการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศภายในสูงขึ้นทุกสาระการเรียนรู้ เป็นเหตุจากกระบวนการนิเทศภายในที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งภายหลังจากการที่ครูได้รับการพัฒนาตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้ โดยใช้สมองเป็นฐาน ด้วยกิจกรรมการนิเทศหลากหลายกิจกรรม ประกอบกับการกำกับติดตามการนิเทศ ทำให้ครู

สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ในทางที่ดีขึ้น ส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นระบบหนึ่งของระบบการจัดการและบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือกับครู การนิเทศต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ทุกตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประมาณร้อยละ 65.40 โดยตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และใช้ผลการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน จัดโครงการพิเศษ เช่น โครงการสอนซ่อม สอนเสริม ตลอดจนทั้งการจัดให้มีบรรยากาศสภาพแวดล้อม นิทรรศการผลงานของครู และนักเรียน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Glickman (1992 cited in Blasé & Blasé, 1999, p. 351) มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การเป็นผู้ก่อให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ Krung (1992, p. 431) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน 5 ประการ โดยสรุป คือ 1) วางนโยบายวัตถุประสงค์ ภารกิจที่จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการสื่อสารให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียน เข้าใจตรงกัน 2) มีการบริหารการเรียนการสอน และบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร ช่วยเหลือครูในการสอนและการบริหารชั้นเรียน 3) ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และหาวิธีการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ และบูรณาการทางสังคม 5) ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน สำหรับตัวแปรการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ส่งผลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้ครูผู้สอนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีจุดหมายปลายทางที่สำคัญที่สุด คือ เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ของครู ซึ่งจะส่งผลไปสู่ นักเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของผู้ได้รับการพัฒนา เพราะหากการพัฒนาดังกล่าวไม่ตรงกับความต้องการ หรือเข้ารับการพัฒนาเพราะถูกบังคับ เพื่อให้เสร็จสิ้นตามโครงการที่กำหนดไว้ การพัฒนานั้นก็จะไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และประการที่สำคัญที่สุด คือ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพมากเกินไปจนความจำเป็นหรือใช้เวลา เพื่อพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ บ่อยครั้ง หรือเพื่อเร่งใช้งบประมาณตามโครงการหรือนโยบายที่ได้ กำหนดไว้ทำให้บุคลากร ไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือละทิ้งห้องเรียนบ่อยครั้ง การพัฒนาวิชาชีพดังกล่าวจะส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Sergiovanni (1993, pp. 23-24) กล่าวว่า ในการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาความสามารถในการสอน ให้สามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรม สัมมนา จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ส่งผลต่อ สัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของ การนิเทศการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พบว่า ตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และ ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

ตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดล ปัจจัยพหุระดับ พบว่า การประสานงานด้านการใช้หลักสูตรของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อ สัมประสิทธิ์การถดถอยของการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรการประสานงานด้าน การใช้หลักสูตรของผู้บริหาร สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนของครู และมีผลต่อไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตร ซึ่งหมายถึง ตัวรายวิชาหรือเนื้อหา ที่สามารถใช้เป็นกิจกรรมการเรียนการสอน หรือกิจกรรมทางการศึกษาที่จัด ให้ผู้เรียน หลักสูตรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศ ในระดับและประเภทต่าง ๆ เป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

มีประสิทธิภาพ และขั้นตอนที่มีความสำคัญ คือ การดำเนินการใช้หลักสูตรหรือบริหารหลักสูตร ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการวางแผนตลอดทั้งการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ กระบวนการดังกล่าวจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย ด้านวิชาการของครูในโรงเรียน ให้เป็นไปตามหลักสูตร จุดเน้น และประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2535, หน้า 16-17) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตร แบบครบวงจร ซึ่งประกอบด้วยระบบที่สัมพันธ์กัน 3 ระบบ คือ ระบบการร่างหลักสูตร ระบบการนำหลักสูตรไปใช้ และระบบการประเมินหลักสูตร ซึ่งในขั้นการดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ ส่วนที่เป็นศาสตร์นั้นหมายถึง การวางแผน การประสานงานการใช้อย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีทางการศึกษามาช่วยเสริม ส่วนที่เป็นศิลปะนั้น หมายถึง ผู้ใช้รวมทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนจะมีบทบาทในการที่จะทำให้หลักสูตรบรรลุความสำเร็จ

ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์ โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนของผู้บริหาร ส่งผลทางบวก ต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนของผู้บริหาร สามารถส่งผลต่อการนิเทศการสอนของครู และมีผลต่อไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากการตรวจสอบความก้าวหน้าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และใช้ผลการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน จัดโครงการพิเศษ เช่น โครงการสอนซ่อม สอนเสริม โครงการแนะแนว เพื่อพัฒนาและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่เสมอ โดยผ่านกระบวนการนิเทศภายในของครู จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Krung (1992, p. 431) กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน 5 ประการ โดยสรุป คือ 1) วางนโยบาย วัตถุประสงค์ ภารกิจที่ จะต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการสื่อสารให้ผู้ปกครอง ครู นักเรียน เข้าใจตรงกัน 2) มีการบริหาร การเรียนการสอน และบริหารหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตร ช่วยเหลือในการสอน และการบริหารชั้นเรียน 3) ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 4) มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน และวิธีการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาทางด้านวิชาการ และบูรณาการทางสังคม 5) ส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการในโรงเรียน ดังนั้นความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ให้มีความสำเร็จทางด้านวิชาการ และ สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นระบบหนึ่งของ

ระบบการจัดการและบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการปรับปรุงการเรียนการสอน การชี้แนะให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครู การนิเทศต้องการความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ คุณภาพของผู้เรียน

ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ส่งผลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการนิเทศการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของผู้บริหาร สามารถส่งผลต่อการนิเทศการสอนของครู และมีผลต่อไปถึงประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม นิเทศการสอน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยผ่านกระบวนการนิเทศภายในของครู จะส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Glickman (1992 cited in Blasé & Blasé, 1999, p. 351) มีความเห็นว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การเป็นผู้ออกให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับ Reynold et al. (1996, pp. 43-45) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูงอีกแนวคิดหนึ่ง ได้แก่ มีการทำงานเป็นทีม จัดสภาพแวดล้อมของศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นโรงเรียนของชุมชน ผู้ปกครองช่วยดูแลการศึกษาของนักเรียนที่บ้าน มีบรรยากาศที่สบายสวยงาม ให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่มาติดต่องาน

ตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอนของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยพหุระดับ พบว่า การควบคุมการใช้เวลาในการสอนของผู้บริหาร ส่งผลทางลบต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารดำเนินการควบคุมการใช้เวลาในการสอนมาก มีผลทำให้พฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูลดลง ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการควบคุมกำกับดูแลการใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การสอนแทน กิจกรรมในลักษณะอื่น ๆ ตลอดจนการใช้สื่อเทคโนโลยีให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเป็นไปอย่างเข้มงวด ลักษณะของการตรวจสอบ จับผิด ไม่รับฟังข้อเสนอ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนความต้องการของครูผู้สอน มีผลทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน เกิดความคับข้องใจ ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานลดลง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูจะเป็นไปในลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผ่านการตรวจสอบเป็นครั้งคราวเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ มนูญ เชื้อชาติ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหาร

เป็นตัวแปรระดับ โรงเรียนที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยประสบการณ์ทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมด้านการสอนของครู ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัย พหุระดับ พบว่า การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนของผู้บริหาร ส่งผลทางบวกต่อสัมประสิทธิ์ การถดถอยของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนของผู้บริหาร สามารถส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และมีผลต่อไปถึงประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน โดยการเยี่ยมชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอ ปัญหาอุปสรรค ความต้องการของครูและนักเรียน ตลอดจนจัดการครูเข้าสอนแทน และจัดโครงการลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถของนักเรียน จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจให้กับครู ทำให้ ครูปฏิบัติงานในภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ อัญชนา พานิช (2550) ได้ศึกษา องค์ประกอบเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลองค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การ โดยมีอิทธิพลส่งผ่าน ความพึงพอใจไปสู่ประสิทธิผลองค์การ และสอดคล้องกับ Rutter (1980, pp. 39-40) ได้สรุปว่า องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ได้แก่ โรงเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ครูและนักเรียน ได้รับการดูแล และสนับสนุนที่ดี

ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูของผู้บริหาร จากการวิเคราะห์โมเดลปัจจัย พหุระดับ พบว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูของผู้บริหาร ส่งผลทางลบต่อสัมประสิทธิ์การถดถอย ของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้บริหารดำเนินการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูมาก มีผลทำให้ พฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สิ่งจูงใจซึ่งเป็นรางวัลที่ได้จาก การกระทำและเป็นองค์ประกอบของกระบวนการจูงใจ (Motivation process) อย่างหนึ่งกล่าวคือ การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการ ต่าง ๆ นั้น อาจทำให้ครูเกิดแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูง เกิดสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน มุ่งเน้นสถานภาพ ชื่อเสียงเกียรติยศและสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ครูจะใช้เวลาในการจัดผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อน

ตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ หรือผลงานอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ตนเองและสิ่งจูงใจเหล่านั้น เพราะอาจทำให้ไม่มีเวลาในการให้ความสำคัญกับบทบาทภาระหน้าที่หลักของครู คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและในปัจจุบันระบบการสื่อสาร และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ผู้บริหารขาดการส่งเสริมกิจกรรมหรือปฏิสัมพันธ์ทางตรงกับบุคลากรในโรงเรียน ในการที่จะชี้แจงทำความเข้าใจ ตลอดทั้งเป้าหมายของการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูโดยตรง ทำให้ส่งผลทางลบต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับ ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 315) ได้กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงหลักจิตวิทยา เพราะมนุษย์ตอบสนองต่อแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ สังคม และศีลธรรมต่างกัน ขึ้นอยู่กับระดับจิตสำนึก พึงระลึกเสมอว่ามนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งเข้ายวนหรือสิ่งจูงใจเสมอ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม

3. โมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง พบว่า ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ระดับครูและระดับ โรงเรียนมีค่าองค์ประกอบความแปรปรวนเท่ากับ 0.20 และ 0.09 ตามลำดับ ค่าอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) และอิทธิพลสุ่ม (Random effect) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียน และมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะดำเนินการวิเคราะห์ตามโมเดล ปัจจัยพหุระดับต่อไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย โดยการนำ ตัวแปรอิสระระดับครูมาวิเคราะห์ถึงอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันอภิปรายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ กรอบความคิดของการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความแตกต่างกันแต่ละบุคคล โดยมีสาเหตุจาก ตัวแปรอิสระระดับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรการพัฒนาตนเอง ตัวแปรการกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการจัดสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ตัวแปรการมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตัวแปรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน ตัวแปรการพัฒนาหลักสูตร และตัวแปรการนิเทศการสอนที่สามารถส่งผลโดยตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจากการวิเคราะห์อิทธิพลสุ่ม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่ายังมีความแปรปรวนเหลืออยู่เพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ในโรงเรียนต่อไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .66 หรือสามารถทำนายได้ร้อยละ 66.40 และจากการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐาน โดยการนำตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน มาวิเคราะห์ในโมเดลพหุระดับระดับโรงเรียน พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่ส่งผลหรือมีอิทธิพล

ต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ตัวแปรการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียนที่ส่งผลหรือสามารถนำมาอธิบาย ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วยตัวแปรการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร โดย พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์ การถดถอยของตัวแปร การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา ตัวแปรการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งส่งเสริม สภาพการเรียนรู้ พบว่า มีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรการนิเทศการสอน ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และตัวแปรการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ตัวแปรการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และตัวแปรการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู พบว่า มีอิทธิพล ต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นลักษณะการมีปฏิสัมพันธ์แบบ ข้ามระดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความแตกต่างกันเนื่องจากอิทธิพลของตัวแปรหรือปัจจัยทั้งในระดับครูและโรงเรียน โดยตัวแปร อิสระที่อยู่ในระดับโรงเรียนสามารถส่งผลไปยังตัวแปรในระดับครูและส่งผลต่อตัวแปรตามหรือ ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้ตามลักษณะของโครงสร้างการบริหารโรงเรียนที่มีลักษณะ การบังคับบัญชาที่ลดหลั่นเป็นชั้น ๆ ชัดเจน ทำให้ตัวแปรอิสระที่อยู่ต่างระดับชั้นที่สูงกว่าสามารถ ส่งผลไปสู่ตัวแปรในระดับที่ต่ำกว่าและส่งผลไปสู่ตัวแปรตามในลักษณะปฏิสัมพันธ์แบบข้าม ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ รายงานผลวิจัยของหลาย ๆ คนที่ พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่อ ตัวแปรตามแบบข้ามระดับ (สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์, 2549; นริศ สวัสดิ์, 2550; อภิรดี ปราสาททรัพย์, 2550; ประไพพร อุทธิยา, 2552; มนูญ เชื้อชาติ, 2554; สภาพร พฤษพิทกุล, 2557) ทั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิดพื้นฐานในการวิเคราะห์แบบพหุระดับที่กล่าวว่า เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับ เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม โดยคำนึงถึงระดับชั้นของข้อมูล หรือระดับชั้นของตัวแปรอิสระหรือปัจจัยที่ศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งจะทำได้ข้อค้นพบที่ถูกต้อง และสอดคล้องกับ ธรรมชาติของข้อมูลมากกว่าการวิเคราะห์แบบประเพณีโดยทั่วไปที่ไม่ได้ คำนึงถึงระดับชั้นของข้อมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ตัวแปรทางการศึกษา ซึ่งตัวแปร อิสระจะมีหลายระดับโดย ตัวแปรในระดับบน จะส่งผลในเชิงสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำหน้าที่ ของตัวแปรอิสระในระดับล่าง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542; สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2553; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554; Morrison, 1995; Draper, 1995)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 ผู้บริหารทั้งในระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและแนวทางปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูในสังกัด

1.3 ผลการวิจัยนี้ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ประสิทธิผลของการทำงานอาจจะยังไม่สามารถสะท้อนให้เห็นประสิทธิผลได้ชัดเจน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจน ที่นำไปสู่กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทั้งในระดับครูสามารถส่งผลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา และปัจจัยระดับโรงเรียนสามารถส่งผลหรือมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับได้ ดังนั้น ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ควรมีความสอดคล้องต่อเนื่องกันในทุกระดับ

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำในระดับครู ได้แก่ การนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรเหล่านี้ โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเหล่านี้ ตลอดจนจัดบรรยากาศสถานที่ทำงานและวัสดุอุปกรณ์ที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน

1.6 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำในระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตลอดจนการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม ข้อมูลสารสนเทศให้ครบถ้วนและเอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

ของบุคลากร ตามความจำเป็น ความถนัด และจุดเน้นของโรงเรียน โดยใช้เวลาที่เหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.7 จากผลวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำในระดับโรงเรียน ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรการตรวจสอบความก้าวหน้าของโรงเรียน การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ การควบคุมการใช้เวลาในการสอน การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู สามารถส่งผลข้ามระดับต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การควบคุมการใช้เวลาในการสอนควรเป็นไปอย่างกัลยาณมิตรช่วยเหลือและรับฟังข้อเสนอ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ด้วยการจัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้น ควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ ของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เป็นต้น

2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรทำนายในระดับครูและระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ตามโมเดลปัจจัยพหุระดับ ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นตรง (Multilevel regression analysis) ซึ่งขาดความต่อเนื่องของการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรอิสระ จึงควรมีการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับในโอกาสต่อไป

2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลปัจจัยพหุระดับที่มีการจัดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 ระดับ แต่จากโครงสร้างข้อมูลทางการศึกษาอาจมีมากกว่า 2 ระดับ ดังนั้น ควรจะทำการศึกษาในลักษณะใช้ข้อมูลมากกว่า 2 ระดับ เช่น เพิ่มการศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับภูมิภาคหรืออาจใช้ปัจจัยระดับล่างสุดเป็นระดับนักเรียน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
กรองทอง จิระเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายใน. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับ
การกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
กวี วงศ์พุด. (2550). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บี.เค. อินเตอร์พริ้นท์.
กาญจนาภรณ์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
ขจร ตรีโสภณการ. (2553). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลสมาคมกีฬาจังหวัด. วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา, 7(2),
26-44.
จามจุรี จำเมือง. (2548). รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
ชยธิศ กัญหา. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ:
ไอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์.
ทิสนา แคมมณี. (2548). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ชวีช บุญยภณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2547). *รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหาร
และจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาชุดปฏิรูปการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). *การวิเคราะห์หุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
มัธยมศึกษา*. คุยฎีนิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535). *การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of
variance component estimation)*. *ข่าวสารการวิจัย*, 15(4), 9-13.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสมรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัย
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). *กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและ
การประกัน*. กรุงเทพฯ: วิทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคาร
พาณิชย์ไทย*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นารี อาแว. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน*. ปริญญานิพนธ์การศึกษาคุยฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ:
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพ็ส.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากุล. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาล*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตรฐาน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม*, 3(1), 22-24.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2555). *การใช้โปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์พหุระดับและการตีผลที่ได้*.
กรุงเทพฯ: พีเอส. พรินท์.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อ
ผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดคล้อง
เชิงเส้น*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
ของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประไพพร อุตธิยา. (2552). *ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ช่วงชั้นที่ 2 ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน*.
คุญฉวีนิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ของ
โรงเรียน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด*. คุญฉวีนิพนธ์ครุศาสตรคุญฉวีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยสนธิ์ เชื้อทอง. (2557). *รูปแบบการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการ
เรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน*. คุญฉวีนิพนธ์ปรัชญาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *การนิเทศการสอน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- เปรมสุรีย์ เชื้อทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียน*. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พัฒนา สีหาม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
คุญฉวีนิพนธ์ปรัชญาคุญฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เชลล์.
- พิมพ์อ สดเอี่ยม. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทราวดี มากมี. (2552). *การพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (Principles, theories of educational administration)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- มนูญ เชื้อชาติ. (2554). *ปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียง*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชนันท์ บุญธิดา. (2542). *ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยเชิงทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. คุุญ์นิพนธ์ศึกษาศาสตร์ คุุญ์นิพนธ์ิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-พ.ศ. 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). *รวมกฎหมายการศึกษา (ฉบับผู้ปฏิบัติ) เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2555). *แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2557). *รายงานผลการติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้าการจัดการศึกษา ปีการศึกษา 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำราญ มีแจ้ง. (2557). *สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัยทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2538). การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของ Path model. *วารสารวัดผลการศึกษา*, 16(48), 57-73.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2540). *เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ*. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟ.
- สุพจน์ ธานานุกุล. (2558). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุุญ์นิพนธ์ปรัชญาคุุญ์นิพนธ์ิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุพรรณ อินทะชัย. (2555). *ปัจจัยพระคัมภีร์ที่มีประสิทธิผลต่อประสิทธิภาพแบบสมดุของโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัช ใจชุ่มชื่น. (2555). *ความสัมพันธ์เชิงเส้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2547). *ปัจจัยเชิงพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง*. คุษฎีนิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). *การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระคัมภีร์ประสิทธิผลที่มงาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์คุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญญา พานิช. (2550). *องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาอีดีะ ยีเงะนิ. (2556). *ปัจจัยเชิงสาเหตุพระคัมภีร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. คุษฎีนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alig-Mielcarek, J., & Hoy, W. K. (2005). Instructional leadership: Its nature, meaning, and influence. In W. K. Hoy & C. Miskel (Eds), *Educational leadership and reform* (pp. 29-54). Greenwich, CN: Information Age.
- Armstrong, D. G., Kenneth, T. H., & Tom, V. S. (1989). *Education introduction* (3th ed.). New York: Macmillan.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free press.
- Blasé, G., & Blasé, K. (1999). *Technology in school a handbook of practical approaches and ideas*. London: Rutledge & Kegan Paul.

- Bossert, S., Dwyer, D., Rowan, B., & Lee, G. (1982). The instructional management role of the principal. *Educational Administration Quarterly*, 18(3), 34–64.
- Brookover, W., Beamer, L., Eftim, H., Hathaway, D., Lezotte, L., & Miller, S. (1982). *Creating effective schools*. Holmes Beach, Fla.: Learning.
- Burn, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carter, R. (1982). *Linguistics and the teacher*. London: Routledge.
- Casey, H. (1980). *Managerial behavior of principals*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Cooperman, D. R. (1997). Collaborative management. Teacher characteristic, and instructional practice: HLM analysis of the prospects data survey. *Dissertation Abstracts International*, 58(3), 661-A.
- Cronbach, L. S. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: HarperCollins.
- Creemers, B. P. (1994). *The effective classroom*. London: Cassel.
- Davis, G. A., & Tomas, M. A. (1989). *Effective schools and effective teacher*. Boston: Allyn and BaconInc.
- DeBeviore, W. (1984). Synthesis of research on the principal as instructional leader. *Educational Leadership*, 41(5), 14-20.
- Dejnozka, E. L. (1983). *Educational administration glossary*. Connecticut: Greenwood.
- Donaldson, G. A. (2001). *Cultivating leadership in school*. New York: Teacher College Press.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience* (3rd ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Draper, D. (1995). Inference and hierarchical modeling in the social science. *Educational and Behavioral statistic*, 20(2), 115-147.
- Dubin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). Rochester: South-Western Cengage Learning.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and instructional improvement*. New York: Random House.
- Edmond, R. R. (1979). Effective school for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-27.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw hill.
- Glickman, C. D. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. Boston: Allyn & Bacon.

- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Haywood, H. C., & Swirzky, H. N. (1986). Intrinsic motivation and behavior effectiveness in retarded Persons In N. R. Ellis, & N. W. Bray (Eds). *International review of research in mental reaedation*. New York: Academic Press.
- Heck, R. H., Lasen, T. J., & Marcoulides, G. A. (1990). Instructional leadership and schools achievement: Validation of causal model. *Educational Administration Quarterly*, 26(2), 94-125.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: Leading human resources* (8th ed.). New York: Prentice Hall.
- Hoys, W. K., & Miskel. C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoys, W. K., & Miskel. C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoys, W. K., & Miskel. C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*. (8th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoys, W. K., Miskel, C. G., & Furguson, J. (1985). The oretical framework and exploration organization effectiveness of school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 131.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effect: A reflective study. *Dissertation Abstracts International*, 49(6A), 1330.
- Kopelman, E. R. (1986). *Managing productivity in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Kreft, I. G. (1996). *The public administration of American school system*. New York: The Macmillan.
- Krung, S. (1992). *Developing social skills*. New York: University of L.Illinois.
- Kruger, A. G. (2003). Instructional leadership: The impact on the culture of teaching and learning in two effective secondary school. *South African Journal of Education*, 23(3), 207.
- Lasley, T., & Wayson, W. (1982). Characteristics of schools with good discipline. *Educational Leadership*, 40, 28-31.

- Lezotte, L. W. (2001). *Revolutionary and evolutionary: The effective school movement*. OLeMos, MI: effective Schools Products.
- Lippy, D. L. (1994). An hierarchical model of academic achievement as a function of student' socioeconomic background, ability, effort, and the pass and quality of classroom instruction. *Dissertation Abstracts international*, 54(11), 4263-A.
- Lock, P. , & Crawford, J. (2000). The application of diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Management Psychology*, 15(2), 97.
- Lunenburg, F. C., & Ornstien, A. C. (1999). *Education administration: Concepts and practices*. California: Wedsworth.
- McCall, M. W., & Lombardo, M. M. (1983). *OH the track: A survey of the literature*. New York: Free press.
- Mann, D. (1989). Effective schools as dropout prevention strategies. *NASSP Bulletin*, 273(518), 77-83.
- Mc Evan, E. K. (2003). *Seven steps to effective instructional leadership* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Mc Kenzie, M. (1987). Characteristics of school climate as determinants of effective school. *Dissertation Abstracts International*, 47(12), 42.57-A.
- Morphet, E. L., John, R. L., & Reller, T. (1967). *Educational administration* (2nd ed.) Engle wood cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Morrison, C. N. (1995). Hierarchical models for educational data: An overviews. *Educational and Behavioral Statistics*, 20(2), 190-200.
- Nahavandi, A. (2000). *The art and science of leadership* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Newble, D., & Cannan, R. (1995). *A handbook for teachers in universities and colleges: A guide to improving methods* (3rd ed.). London: Kogan Page.
- Northouse, P. G. (2004). *Leadership: Theory and practice* (3rd ed.). California: Sage.
- Punch, F. K. (1998). *Introduction to social research*. Wilshire: The Cromwell Press.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). *Toward the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Reynolds, D., Robert, B., Bert, P. M., Hopkins, C. D., Louise, S., & Nijs, L. (1996). *Making good schools: Linking school effectiveness and school improvement*. London: Routledge.

- Robbin, S. P. (1990). *Organization theory: Structure design and application* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concept and controversies. applications* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rutter, M. (1980). *Changing youth in a changing society*. Oxford: Nuffield Provincial Hospital Trust.
- Scheerens, J., & Pelgrum, W. J. (1989). Generalisibility of instructional and school effectiveness indicators across nations. *International Journal of Educational Research*, 13(7), 23-27.
- Sergiovanni, T. J. (1993). *Moral leadership: Getting to heart of school improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J. (1999). *Education governance and administration* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Snijder, T. A. B., & Bosker, R. J. (1999). *Multilevel analysis. An introduction to basic and advanced multivalve modeling*. London: Sage.
- Smith, A. W. (1992). *Management system: Analysis and application*. Tokyo: CBS College.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G., (1990). *Education measurement and testing* (2nd ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Wood, D. (1994). Academic achievement of eighth-grade minority students: Path analysis of Asian, hispanic and black eighth-graders. *Dissertation Abstracts International*, 12(54), 274-A.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organization* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Zammuto, R. R. (1982). Assessing organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 9(4), 606-616.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา

(สำเนา)

ที่ ศร ๖/ ว1035

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

26 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรณภพ ตรีภักกิจ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษา
พหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทพร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052 โทรสาร 038-745-811

ผู้วิจัยโทร. 081-861-7913

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว496

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

3 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรณภพ ตรีภักดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาพระศัพทภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษายกระดับพื้นฐานในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อันนี้ โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052 โทรสาร 038-745-811

ผู้วิจัยโทร. 081-861-7913

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว497

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

3 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายรณภพ ตรีภักกิจ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำคุณนินนธ์ เรื่อง การศึกษาพุทธระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมคุณนินนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนาจความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-10-2052 โทรสาร 038-745-811

ผู้วิจัยโทร. 081-861-7913

ภาคผนวก ข

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาเครื่องมืองานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย
เรื่อง การศึกษาพหุระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.บุญรักษ์ ยอดเพชร | รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 2. ดร.วรศักดิ์ วัชรกำธร | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์พัฒนาการนิเทศและเร่งรัด
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| 3. ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล | ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านค่าย จังหวัดระยอง |
| 4. ดร.สุริสา บุญโชติหิรัญ | ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ
โรงเรียนระยองวิทยาคม จังหวัดระยอง |
| 5. ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนมณีวรรณวิทยา จังหวัดระยอง |

ภาคผนวก ค
เครื่องมือในการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์
- แบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

รหัส

--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ใช้วัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันนำไปสู่

การพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม
โดยข้อมูลที่ท่านตอบเป็นรายบุคคลจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามตามความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำทาง
วิชาการที่ท่านแสดงออกในการปฏิบัติ

- 5 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 1 การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1.	ข้าพเจ้ากำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม					
2.	ข้าพเจ้าประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการ การพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนเสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4.	ข้าพเจ้าปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในทุกระดับชั้นเพื่อการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน					
ตอนที่ 2 การสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน						
5.	ข้าพเจ้าประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้					
6.	ข้าพเจ้าพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการ ให้ครูทราบแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7.	ข้าพเจ้าจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8.	ข้าพเจ้าให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น ครู นักเรียนและผู้ปกครองรับทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
9.	ข้าพเจ้าจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนที่ชัดเจน					
ตอนที่ 3 การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน						
10.	ข้าพเจ้าสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียน โดยใช้เวลานั้น ๆ และจะบันทึกสมุดเยี่ยมชั้นเรียนในบางครั้ง					
11.	ข้าพเจ้าสังเกตการสอนอย่างเป็นทางการโดยมีการนัดหมายและมีแบบบันทึกการสังเกตการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
12.	ข้าพเจ้าให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการสอนและการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังการสังเกตการสอน					
13.	ข้าพเจ้าจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การสอนไปในทิศทางเดียวกัน					
14.	ข้าพเจ้าบันทึกการนิเทศเพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
ตอนที่ 4 การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร						
15.	ข้าพเจ้ากำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน เช่น รองผู้อำนวยการ โรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น					
16.	ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
17.	ข้าพเจ้าส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับ จุดหมายของหลักสูตร					
18.	ข้าพเจ้าดูแล กำกับ ติดตามการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสาระการเรียนรู้					
ตอนที่ 5 การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน						
19.	ข้าพเจ้าพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อให้รายงานเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน					
20.	ข้าพเจ้าจัดให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
21.	ข้าพเจ้าใช้ผลการทดสอบเพื่อประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการ					
22.	ข้าพเจ้าจัดระบบให้มีการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างทันทั่วถึง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	ข้าพเจ้าใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อม และการสอนเสริม					
ตอนที่ 6 การควบคุมการใช้เวลาในการสอน						
24.	ข้าพเจ้าตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มความสามารถ					
25.	ข้าพเจ้าควบคุม ติดตาม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
26.	ข้าพเจ้ากำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อาจเป็นการรบกวน หรือขัดจังหวะ ในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ตอนที่ 7 การดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน						
27.	ข้าพเจ้าเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
28.	ข้าพเจ้าจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					
29.	ข้าพเจ้าจัดสอนซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
ตอนที่ 8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู						
30.	ข้าพเจ้ายกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยในที่ประชุม มอบเกียรติบัตร ลงข่าวในวารสารของโรงเรียน ฯลฯ					
31.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้ครูแต่ละคนได้ใช้ความสามารถ และทักษะของตน ได้อย่างเต็มศักยภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
32.	ข้าพเจ้าตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การสนับสนุนและส่งเสริมการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ การให้โอกาสไปฝึกอบรม เป็นต้น					
ตอนที่ 9 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ						
33.	ข้าพเจ้าแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ					
34.	ข้าพเจ้าสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียน					
35.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36.	ข้าพเจ้าจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
37.	ข้าพเจ้าเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ					
ตอนที่ 10 การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ						
38.	ข้าพเจ้าจัดตั้งคณะกรรมการด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนและของโรงเรียน					
39.	ข้าพเจ้าและคณะกรรมการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้น					
40.	ข้าพเจ้าประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 11 การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้						
41.	ข้าพเจ้ายกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการหรือมีพฤติกรรมดีเด่น โดยการประกาศเกียรติคุณ หรือลงข่าวในวารสารของโรงเรียน					
42.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน					
43.	ข้าพเจ้ายกย่องชมเชยนักเรียนที่ได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ หรือนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนด้วยการให้เข้าพบพร้อมด้วยผลงานของนักเรียน					
44.	ข้าพเจ้าส่งเสริมและสนับสนุนการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ					
45.	ข้าพเจ้ากำกับดูแลการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน และการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียน					

ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

นายรณภพ ศรีรักษากิจ

นิติบัญญัติเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

สำหรับผู้วิจัย
รหัส

--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ฉบับที่ 2 สำหรับครู

เรื่อง การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มี 12 ตอน
2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันนำไปสู่

การพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม โดย
ข้อมูลที่ท่านตอบเป็นรายบุคคลจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน
ของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1-11 แบบสอบถามตามความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ
ทางวิชาการ ที่ท่านแสดงออกในการปฏิบัติ

5 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่แสดงออกในการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
1.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมกับบุคลากรของ โรงเรียน ในการกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนเสมอ					
3.	ข้าพเจ้าใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
4.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระดับชั้นที่รับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน					
ตอนที่ 2 การรับรู้เป้าหมายของโรงเรียน						
5.	ข้าพเจ้าร่วมเป็นคณะกรรมการประชุมเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้					
6.	ข้าพเจ้าร่วมสนทนาพบปะคณะครูอย่างไม่เป็นทางการ เกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
7.	ข้าพเจ้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับคณะครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
8.	ข้าพเจ้าร่วมเป็นคณะกรรมการประชุมชี้แจงให้ครู นักเรียนและผู้ปกครอง รับทราบเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนและแนวปฏิบัติ					
9.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการสื่อสารเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนในสื่อประเภทต่าง ๆ					
ตอนที่ 3 การนิเทศการสอน						
10.	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมเป็นผู้สังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การเยี่ยมชมชั้นเรียนโดยใช้เวลาสั้น ๆ และมีการบันทึกเยี่ยมชั้นเรียนเป็นบางครั้ง					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ข้าพเจ้าร่วมเป็นคณะกรรมการสังเกตการสอน อย่างเป็นทางการ โดยมีแบบบันทึกการสังเกตที่ชัดเจน โดยเข้าสังเกตอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง					
12.	ข้าพเจ้าให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ด้านการสอนและ การปฏิบัติงานของนักเรียนหลังการสังเกตการณ์สอน					
13.	ข้าพเจ้าร่วมพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง คณะครูด้วยกัน เพื่อช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียน การสอนไปในทิศทางเดียวกัน					
14.	ข้าพเจ้าร่วมเป็นคณะกรรมการบันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูว่า สอดคล้องกับ เป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน					
ตอนที่ 4 การพัฒนาหลักสูตร						
15.	ข้าพเจ้าประสานงานด้านการใช้หลักสูตรกับ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ					
16.	ข้าพเจ้าดำเนินการและแนะนำคณะครูในการใช้ข้อมูล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ ประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้					
17.	ข้าพเจ้าดำเนินการและแนะนำคณะครูในการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ของครู ให้สอดคล้องกับ จุดหมาย ของหลักสูตร					
18.	ข้าพเจ้าดำเนินการและแนะนำคณะครูในการสร้าง แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ให้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 5 การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน						
19.	ข้าพเจ้ารายงานความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียนให้รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการทราบอย่างสม่ำเสมอ					
20.	ข้าพเจ้าวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางด้านการเรียนของนักเรียน					
21.	ข้าพเจ้าใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการ					
22.	ข้าพเจ้าแจ้งผลการทดสอบและพัฒนาการทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างรวดเร็ว					
23.	ข้าพเจ้าใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมและการสอนเสริม					
ตอนที่ 6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						
24.	ข้าพเจ้าใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่					
25.	ข้าพเจ้าใช้เวลาปฏิบัติหน้าที่สอนแทน เมื่อครูประจำวิชาไม่มาทำการสอนอย่างเต็มเวลา					
26.	ข้าพเจ้าดำเนินการตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
ตอนที่ 7 การทำงานร่วมกับผู้อื่น						
27.	ข้าพเจ้าหาโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครูและนักเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
28.	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่สอนแทนหรือช่วยดูแลชั้นเรียนในกรณีที่ครูประจำวิชาไม่มาทำการสอน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
29.	ข้าพเจ้าแนะนำเพื่อนครูในการจัดกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน					
ตอนที่ 8 การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับนักเรียน						
30.	ข้าพเจ้ายกย่องเชิดชูเกียรตินักเรียนที่มีผลงานหรือมีพฤติกรรมดีเด่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น กล่าวชมเชยหน้าเสาธง ในที่ประชุมนักเรียน มอบเกียรติบัตรลงข่าวในวารสารของโรงเรียน					
31.	ข้าพเจ้าส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ					
32.	ข้าพเจ้าตอบแทนนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้วยการให้รางวัล เช่น ทุนการศึกษา คະแนนพฤติกรรม การเข้าค่ายพิเศษในประเทศและต่างประเทศ					
ตอนที่ 9 การพัฒนาตนเอง						
33.	ข้าพเจ้าเผยแพร่ผลงานหรือบทความทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ					
34.	ข้าพเจ้าแสวงหาและเข้าอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของโรงเรียนและภาระงานที่รับผิดชอบ					
35.	ข้าพเจ้านำความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
36.	ข้าพเจ้าใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน					
37.	ข้าพเจ้าได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแก่ครูอยู่เสมอ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ตอนที่ 10 การพัฒนามาตรฐานด้านวิชาการ						
38.	ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับคณะทำงานด้านวิชาการ จัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียน					
39.	ข้าพเจ้าและคณะกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียน ของนักเรียนในสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ					
40.	ข้าพเจ้าดำเนินการประกาศเกณฑ์ต่าง ๆ ทางด้าน วิชาการในสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
ตอนที่ 11 การจัดส่งเสริมสภาพการเรียนรู้						
41.	ข้าพเจ้าจัดบรรยากาศการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของนักเรียนอยู่เสมอ					
42.	ข้าพเจ้าจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียน ตามโอกาสต่าง ๆ อยู่เสมอ					
43.	ข้าพเจ้าจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียน และนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียน อย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 12 แบบสอบถามความคิดเห็นด้านประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่านประเมินระดับประสิทธิผลของโรงเรียนของท่านว่ามีในระดับมากน้อยเพียงใด ซึ่งตรงกับระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับประสิทธิผลของโรงเรียนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง โรงเรียนดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 4 หมายถึง โรงเรียนดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก
- 3 หมายถึง โรงเรียนดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง โรงเรียนดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อย
- 1 หมายถึง โรงเรียนดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ความสามารถในการปรับเปลี่ยน โรงเรียนวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ ของผู้ปกครอง/ ชุมชน เพื่อนำมากำหนดนโยบาย ในการพัฒนาโรงเรียน					
2	โรงเรียนจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	โรงเรียนแก้ปัญหาทันทีที่นักเรียนมีพฤติกรรม ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น					
4	โรงเรียนสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดกระบวนการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการ ของครู					
5	โรงเรียนนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
6	โรงเรียนปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ให้สะอาดสวยงาม ร่มรื่นและปลอดภัย					
7	โรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ ในโรงเรียนให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	การบรรลุเป้าหมาย นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มสาระบรรลุ ตามเป้าหมายของระดับชั้นและของ โรงเรียน					
9	นักเรียนมีความสามารถในการอ่านคล่องและ เขียนคล่อง					
10	นักเรียนมีความสามารถในการคิดเลขเร็ว					
11	นักเรียนมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างเข้าใจ					
12	นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์					
13	นักเรียนมีทักษะชีวิตที่เหมาะสมกับวัย					
14	นักเรียนได้รับรางวัลในการแข่งขันทางวิชาการ จากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี					
15	ความพึงพอใจในการทำงาน ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ในการทำงาน					
16	ครูในโรงเรียนได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน					
17	ครูในโรงเรียนพึงพอใจต่อการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและพร้อมใช้งาน					
18	ครูในโรงเรียนได้ประสบการณ์จากงานที่รับผิดชอบ					
19	ครูในโรงเรียนรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ					
20	ครูในโรงเรียนมีความก้าวหน้า หรือเงินเดือน/ ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเพียงพอ					
21	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน					
22	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ข้าพเจ้าพยายามพัฒนาการปฏิบัติงานในแต่ละชั้นให้ดีขึ้น ยิ่ง ๆ ขึ้นไป					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ข้าพเจ้าต้องการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับ ผลของการปฏิบัติงาน โดยทันที					
24	ข้าพเจ้าชอบปฏิบัติงานที่ทำท่าย					
25	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด					
26	ข้าพเจ้าพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายแม้ไม่มีรางวัลเป็นตัวกระตุ้น					
27	ข้าพเจ้าชอบวิธีที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ทำ อย่างอิสระและมีเป้าหมายชัดเจน					
28	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงาน ที่ไม่ตรงกับ ความสามารถและความถนัด					

ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

นายรณภพ ตรีภักกิจ

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

- ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน
- ฉบับที่ 2 สำหรับครู

ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหาร โรงเรียน (ตอนที่ 1-11)

ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1	1.00	24	1.00
2	1.00	25	1.00
3	1.00	26	0.80
4	0.60	27	1.00
5	1.00	28	1.00
6	1.00	29	1.00
7	1.00	30	1.00
8	0.80	31	0.80
9	0.60	32	0.80
10	0.60	33	1.00
11	0.80	34	1.00
12	1.00	35	1.00
13	1.00	36	0.80
14	1.00	37	0.80
15	1.00	38	1.00
16	0.80	39	1.00
17	1.00	40	1.00
18	1.00	41	1.00
19	1.00	42	1.00
20	0.80	43	1.00
21	1.00	44	1.00
22	1.00	45	0.80
23	1.00		

ฉบับที่ 2 สำหรับครู (ตอนที่ 1-11)

ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1	1.00	23	1.00
2	1.00	24	1.00
3	1.00	25	1.00
4	0.80	26	0.80
5	1.00	27	1.00
6	1.00	28	1.00
7	1.00	29	1.00
8	1.00	30	1.00
9	1.00	31	1.00
10	0.80	32	0.80
11	0.60	33	1.00
12	1.00	34	0.80
13	1.00	35	0.80
14	1.00	36	1.00
15	1.00	37	1.00
16	0.80	38	1.00
17	1.00	39	1.00
18	1.00	40	1.00
19	1.00	41	1.00
20	0.80	42	1.00
21	1.00	43	1.00
22	1.00		

ฉบับที่ 2 สำหรับครู (ตอนที่ 12)

ข้อ	IOC	ข้อ	IOC
1	1.00	15	1.00
2	1.00	16	1.00
3	1.00	17	1.00
4	1.00	18	1.00
5	1.00	19	1.00
6	1.00	20	1.00
7	1.00	21	1.00
8	0.80	22	1.00
9	1.00	23	1.00
10	1.00	24	0.80
11	1.00	25	0.80
12	1.00	26	1.00
13	1.00	27	0.60
14	1.00	28	0.60

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายรณภพ ศรีภักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน พ.ศ. 2499
สถานที่เกิด	อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 96 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยยาง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110
ตำแหน่ง และประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2517	ครู โรงเรียนบ้านเนินหย่อง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2543	อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนวัดจำรุง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2546	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเนินหย่อง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2549	ผู้อำนวยการ โรงเรียนห้วยยางศึกษา จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2554	ผู้อำนวยการ โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย จังหวัดระยอง
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2517	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา วิทยาลัยครูจันทบุรี
พ.ศ. 2526	การศึกษามหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
พ.ศ. 2545	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา