


ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

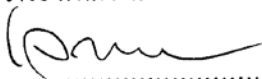
พนพร รัตนประสบ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

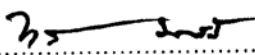
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ พลพร รัตนประสพ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

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


  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

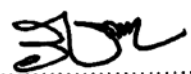
  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)

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

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุท)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ซึ่งแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณพระคุณประธาน รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการ สอบาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ ผู้แทนบัณฑิตในการสอบ วิทยานิพนธ์ กรุณาชี้แนะในคำแนะนำ ที่ให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นางสาวสุกัญญา เพาะบุญ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังศาลวิทยาคม จังหวัดปราจีนบุรี ดร.ชัยยศ ชวาระนอง ผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต และนายโอฬาร คำจิ้น ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่กรุณา ให้คำแนะนำตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะครูใน โรงเรียนจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่ได้ความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก ให้กำลังใจ รวมทั้ง ให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จด้วยดี คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู-อาจารย์ ทุกคน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ซึ่งแนะแนวทางให้เกิดความรู้ ความคิดสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด

พนพร รัตนประสบ

57970020: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

พนพร รัตนประสบ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (FACTORS AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS IN PRACHINBURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

การดี อนันต์นาวี, กศ.ด., เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม, ค.ด. 127 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 260 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26-.75 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านการบริหารของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28-.81 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91 และด้านการบริหารของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .29-.75 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .82 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายด้านสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_{112}$ ) การพัฒนาครู ( $X_{22}$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_{113}$ ) และงบประมาณ ( $X_{121}$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ( $Y$ ) มีค่าอำนาจพยากรณ์ คิดเป็นร้อยละ 47.80 โดยสามารถเขียนเป็นสมการเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.11 + .191(X_{112}) + .209(X_{22}) + .172(X_{113}) + .140(X_{121})$$
 หรือในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .247(Z_{112}) + .282(Z_{22}) + .230(Z_{113}) + .168(Z_{121})$$

57970020: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS/ SCHOOL EFFECTIVENESS/ SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 7

PANAPORN RATTANAPRASOB: FACTORS AFFECTING SCHOOLS  
EFFECTIVENESS IN PRACHINBURI PROVINCE UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 7. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE  
ANANNAWEE, Ed.D., CHAROENWIT SOMPONGTAM, Ph.D. 127 P. 2017.

The purposes of this were to study; schools effectiveness, administration factors, and personnel factors in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7, investigate the correlation of personnel factors and schools effectiveness in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7, factors affecting schools effectiveness and created a predictive equation on schools effectiveness in Prachinburi province. The sample consisted of 260 teachers in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7. The instruments used for the data collecting were a checklist and five level rating scale questionnaire, divided into 2 parts; part one the factors affecting the schools effectiveness in Prachinburi, the coefficient of item discrimination ranged from .26-.75 and the reliability was .85, and part two questionnaire was on administration factors with coefficient of item discrimination ranged from .28-.81 and the reliability was .91, while personnel factors had the coefficient of item discrimination ranged from .29-.75 and the reliability was .82. The data were analyzed by using the computer program. The statistics utilized in analyzing the data were arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research were as follows:

1. The school effectiveness, administration and personnel factors in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7 in overall and each aspects were rated at a high level.

2. The administration and personnel factors had positive relationship statistically significant at .01 level with the school effectiveness a medium level.

3. The administration and personnel factors affecting school effectiveness in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7 statistically significant at .01 level.

4. The vision identification ( $X_{112}$ ), teacher development ( $X_{22}$ ), intellectual Stimulation ( $X_{113}$ ) and budget ( $X_{121}$ ) were the best predictors of the effectiveness of schools in Prachinburi province under the secondary educational service area office 7 ( $Y$ ) with 47.80 percent that could be written in the form of raw score equation as:

$\hat{Y} = 1.11 + .191(X_{112}) + .209(X_{22}) + .172(X_{113}) + .140(X_{121})$  and in the standard equation as.

$$\hat{Z} = .247(Z_{112}) + .282(Z_{22}) + .230(Z_{113}) + .168(Z_{121})$$

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
เขต 7.....	10
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	15
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด	
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก.....	111
ภาคผนวก ข.....	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	127

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ.....	51
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	58
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและ รายข้อ.....	59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายข้อ.....	60
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวม และรายข้อ.....	61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ.....	62
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	63
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหารจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	64
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การเป็นแบบอย่างที่ดี ของผู้บริหาร โดยรวมและรายข้อ.....	65
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหาร ของผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกำหนด วิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ.....	66
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหาร ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกระตุ้น การใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	67
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การสนับสนุนผู้ตามเป็น รายบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	68
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การยอมรับในเป้าหมาย ของกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ.....	69
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การตั้งความหวังใน ผลงานไว้สูง โดยรวมและรายข้อ.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของ ผู้บริหารการสนับสนุนทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	70
17	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการสนับสนุนทรัพยากร ด้านงบประมาณของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อ.....	71
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการสนับสนุนทรัพยากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อ.....	73
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับระดับปัจจัยด้านบุคลากร ของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน.....	74
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลากรของ สถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ.....	74
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลากรของ สถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การพัฒนาครู โดยรวมและรายข้อ.....	75
22	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	76
23	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	77
24	ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
25	ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระในด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลากร.....	78
26	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุด จาก ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผล ของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7.....	79
27	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	80
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้....	81
29	ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	124
30	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารของผู้บริหาร.....	125
31	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบุคลากร.....	126

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นับเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษา ที่เน้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยการศึกษาไทยในปัจจุบันนั้น กระทรวงศึกษาธิการต้องการพัฒนาเยาวชนสู่ศตวรรษที่ 21 การศึกษามุ่งพัฒนาคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นหน้าที่พลเมืองไทยและพลเมืองโลกยึดมั่นในระบบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาและการประกอบอาชีพการศึกษาดลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) ซึ่งในการจัดการศึกษานั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีความสำคัญทางการศึกษาส่วนที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 141)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำทางวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Robbins, 1978, p. 3) การดำเนินงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิเช่น ปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์การ และการบริหารทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า (Steers, 1977, p. 46)ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 20 ระบุไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหาร ระบุตัวบ่งชี้ คือ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง และ 3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย (สมเดช สีแสง, 2546, หน้า 417) และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การที่ผู้บริหารมุ่งยกระดับความต้องการความเชื่อ ทศนคติ คุณธรรมของครูให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุค

การเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบัน คือ พลังชนิดหนึ่งที่ตั้งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์การไปสู่เป้าประสงค์ ขณะที่ (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544, หน้า 63) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องวิเคราะห์ตัดสินใจ โดยมองอย่างนักมองภาพรวมทั้งหมด สามารถวางนโยบายที่ชัดเจน จัดแผนงาน และแผนเงินให้เข้ากัน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต่างต้องการบริหารงานโรงเรียนให้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตลอดจนพยายามที่จะพัฒนาปัจจัยหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ดังที่ Reid, David and Peter (1988) กล่าวว่า โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์ผู้บริหารศึกษาในการบริหารงานไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วยปัจจัยแรกปัจจัยด้านผู้บริหาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหาร ปัจจัยที่สองปัจจัยด้านครูผู้สอนซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยสุดท้าย ปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านระบบการบริหารการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร การนิเทศ การติดตามผล และงบประมาณ
- 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การปฏิบัติของผู้บริหารความสัมพันธ์กับคนอื่น วย ประสิทธิภาพ วุฒิ และวาระของการดำรงตำแหน่ง
- 3) ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ภารกิจของครู การปฏิบัติหน้าที่ ขวัญและกำลังใจ
- 4) ปัจจัยด้านชุมชน ได้แก่ ความเจริญแบบเมือง ทำเลที่ตั้งของโรงเรียน บทบาทของผู้นำชุมชน การให้ความร่วมมือแก่โรงเรียน
- 5) ปัจจัยด้านผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ ทิศนะทางการศึกษา และอนาคตของบุตร ลักษณะการประกอบอาชีพ
- 6) ปัจจัยด้านการสอนและการประเมินผล ได้แก่ ความพร้อมและความสนใจของครูผู้สอน วิธีสอน เนื้อหาที่สอน การใช้เวลาในการสอนและการวัดผล (พรทิพย์ สระบงกช, 2544, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนอยู่ในสังกัดจังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 63) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา มีสถานศึกษาของรัฐจำนวน 44 โรงเรียน แบ่งเป็น สถานศึกษาสังกัดจังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน สถานศึกษาสังกัดจังหวัดสระแก้ว 14 โรงเรียนและสถานศึกษาสังกัดจังหวัดปราจีนบุรี 19 โรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ที่อยู่ในแต่ละจังหวัดจะแตกต่างกันไปตามแต่ละท้องถิ่นและพบว่าปัญหาใน



การบริหารและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานจำนวนมากนั้นส่วนใหญ่เกิดจากการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อำนาจในการตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ต่ำลง เป็นสาเหตุให้คุณภาพนักเรียนไม่เป็นที่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2557) อีกทั้งยังพบว่าการย้ายกลับภูมิลำเนาของครู การขาดแคลนครูที่สอนตรงตามสาขาวิชา และครูมีภาระการสอน การรับผิดชอบงานอื่นเพิ่มมากขึ้น จึงมีผลกระทบต่อการเรียนการสอนที่ไม่ต่อเนื่องและเวลาไม่เพียงพอ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชาลดลง จากข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ย 38.75 วิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 37.56 วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 30.29 วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 27.93 และคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นดังนี้ วิชาสังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ย 37.17 คะแนนวิชาวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 31.91 คะแนน วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 21.82 คะแนน วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ที่ 21.51 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7, 2558) จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักเห็นความสำคัญที่จะศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อสถานศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรีให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างไร
3. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หรือไม่
4. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้หรือไม่

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
3. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้

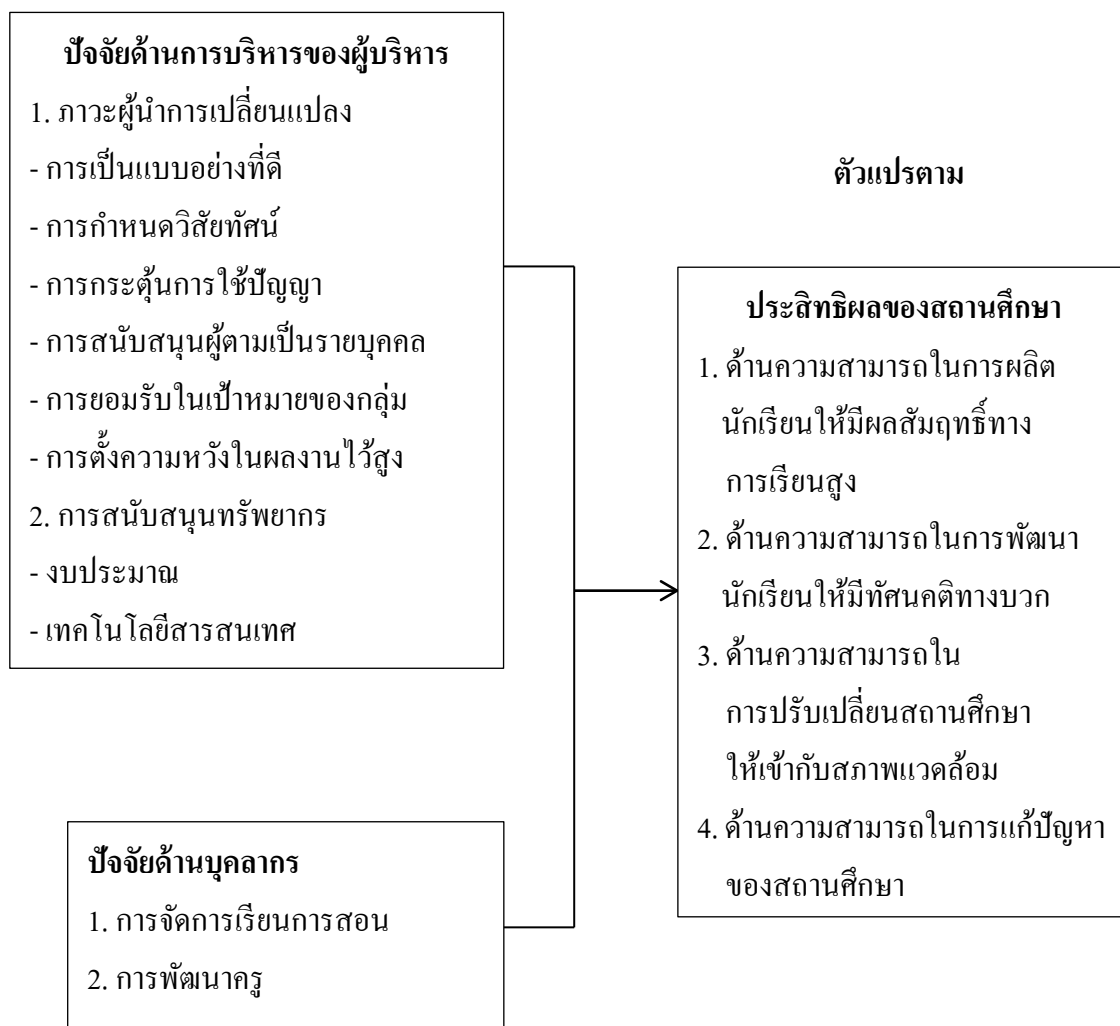
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของ Leithwood and Jantzi (1996, pp. 26-27) ที่อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารว่า มี 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกระตือรือร้น การใช้ปัญญา ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มและด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูงส่วนการสนับสนุนทรัพยากรได้ใช้แนวคิดของ Hunt and Pierce (1985) สำหรับปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน ได้ใช้แนวคิดของ Driver and Bell (1986) ที่อธิบายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูได้ใช้แนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2550) โดยมีหลักการพัฒนาครู 5 แบบ คือ การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครูทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเต็มเท่าที่การพัฒนาครูต้อง

มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้านการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ และการพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู

ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Mott (1972) ได้กำหนดตัวบ่งชี้วัดประสิทธิผลมี 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและ ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

### ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น
2. ผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษามากขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามแนวคิดของ Mott (1972) ได้กำหนดตัวบ่งชี้วัดประสิทธิผลมี 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้แนวคิดของ Leithwood and Jantzi (1996, pp. 26-27) ที่อธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารว่ามี 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มและด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูงและการสนับสนุนทรัพยากรได้ใช้แนวคิดของ Hunt and Pierce (1985) สำหรับปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน ได้ใช้แนวคิดของ Driver and Bell (1986) ที่อธิบายการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูได้ใช้แนวคิดของ ชุมจิต (2550) โดยมีหลักการพัฒนาครู 5 แบบ คือการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองเต็มที่มีการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้านการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความความค้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ และการพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 773 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรต้น

##### 1.1 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วย

##### 1.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

##### 1.1.1.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี

##### 1.1.1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์

##### 1.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

##### 1.1.1.4 การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

##### 1.1.1.5 การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม

##### 1.1.1.6 การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง

##### 1.1.2 การสนับสนุนทรัพยากร

##### 1.1.2.1 งบประมาณ

##### 1.1.2.2 เทคโนโลยีทางการศึกษา

##### 1.2 ปัจจัยด้านบุคลากร

##### 1.2.1 การจัดการเรียนการสอน

##### 1.2.2 การพัฒนาครู

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

##### 2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

##### 2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

##### 2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

##### 2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลความสำเร็จของโรงเรียน จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสิทธิภาพและความสามารถในการชักจูงและผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ 4 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ จนทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนที่น่าพอใจ

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัยและสังคมอยู่มีความสุข

1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งการบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้

2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่มีส่วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลเกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ประกอบด้วย

3.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การปฏิบัติตนที่ผู้บริหารได้แสดงออกอย่างเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและสอดคล้องกับค่านิยมอันดีงาม

3.2 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถกำหนดหรือสร้างภาพในอนาคตและเป้าประสงค์ของโรงเรียน

3.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ

3.4 การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้บริหารแสดงให้เห็นว่าให้การส่งเสริมสนับสนุน ดูแลเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า

3.5 การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารใช้ในการจูงใจ ชักจูง และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมกันจัดทำเป้าหมายของ โรงเรียน

3.6 การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง หมายถึง ผู้บริหารตั้งความหวังต่อการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยตั้งความคาดหวังของตนต่อคุณภาพของผลงานที่ครูและบุคลากรปฏิบัติ

4. การสนับสนุนทรัพยากร หมายถึง สื่อการเรียนการสอน นวัตกรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.1 งบประมาณ หมายถึง การวางแผนการใช้จ่ายล่วงหน้า ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินที่จะใช้ดำเนินการ

4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง วิธีการปฏิบัติที่มีการจัดลำดับอย่างมีรูปแบบและขั้นตอน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในเรื่องของความรวดเร็ว ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง

5. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง องค์ประกอบของตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

5.1 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน

5.2 การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ศักยภาพ ความสามารถและความชำนาญของตนเองและวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ

6. โรงเรียน หมายถึง สถานที่ในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีจำนวน 19 โรงเรียน ที่สำหรับการจัดการเรียนการสอน ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาภาคบังคับ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลสถานศึกษาให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังนั้น จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
  - 3.1 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร
    - 3.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
    - 3.1.2 การสนับสนุนทรัพยากร
  - 3.2 ปัจจัยด้านบุคลากร
    - 3.2.1 การจัดการ เรียนการสอน
    - 3.2.2 การพัฒนาครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### สภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

การจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นหน่วยงานจัดการศึกษาที่แบ่งออกเป็น 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว ซึ่งแบ่งเป็นสถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน สถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 19 โรงเรียน และสถานศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน รวมทั้งหมด 44 โรงเรียน และได้จัดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นเครือข่ายสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 7 เครือข่าย ได้แก่ จังหวัดนครนายก จำนวน 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายขุนด่านปราการชล เครือข่ายบ้านนา-องครักษ์ จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 3 เครือข่าย คือ เครือข่ายทวาราวดี เครือข่ายศรีบูรพา และเครือข่ายกบินทร์บุรี-นาดี จังหวัดสระแก้ว จำนวน 2 เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายวังบูรพา และเครือข่ายปิ่นมาลา



## ทิศทางการจัดการศึกษา

### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เครือข่าย เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีความเป็นไทย
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานที่เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

### ภารกิจจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาภาครัฐ จำนวน 44 โรงเรียน ใน 3 จังหวัด ได้แก่

สถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 19 โรงเรียน

สถานศึกษาในจังหวัดนครนายก จำนวน 11 โรงเรียน

สถานศึกษาในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 โรงเรียน

ได้จัดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็นเครือข่าย สถานศึกษารวมทั้งสิ้น 7 เครือข่าย ได้แก่

จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 3 เครือข่าย ได้แก่

1. เครือข่ายทวารวดี
  - โรงเรียนปราจีนราษฎร์บำรุง
  - โรงเรียนประจันตราษฎร์บำรุง
  - โรงเรียนจิตใจชื่น
  - โรงเรียนวัดพรหมประสิทธิ์
  - โรงเรียนสุวรรณวิทยุ
  - โรงเรียนกระทุ่มแพ้ววิทยา
2. เครือข่ายศรีบูรพา
  - โรงเรียนปราจีนกัลยาณี

- โรงเรียนศรีมหาโพธิ  
 โรงเรียนศรีมหอสถ  
 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 7  
 โรงเรียนปราชญ์ราษฎรอำรุง 2 “อศุทธศาสนกิจศึกษา”  
 โรงเรียนกรอกสมบูรณ์วิทยาคม  
 3. เครือข่ายกบินทร์-นาดี โรงเรียนกบินทร์วิทยา  
 โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม  
 โรงเรียนกบินทร์บุรี  
 โรงเรียนวังดาลวิทยาคม  
 โรงเรียนร่มเกล้า ปราชญ์บุรี  
 โรงเรียนมณีเสวตอุปถัมภ์  
 โรงเรียนลาดตะเคียนราษฎร์บำรุง

จังหวัดนครนายก จำนวน 2 เครือข่าย ได้แก่

1. เครือข่ายขุนด่านปราการชล โรงเรียนนครนายกวิทยาคม  
 โรงเรียนปิยชาติพัฒนาฯ  
 โรงเรียนปากพลีวิทยา  
 โรงเรียนนวมราชานุสรณ์  
 โรงเรียนเมืองนครนายก  
 โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย  
 2. เครือข่ายบ้านนา-องครักษ์ โรงเรียนบ้านนา “นายกพิทยากร”  
 โรงเรียนองครักษ์  
 โรงเรียนเขาเพิ่มนารีผลวิทยา  
 โรงเรียนภัทรพิทยาคารย์  
 โรงเรียนเลขธรรมกิตติ์วิทยา

จังหวัดสระแก้ว จำนวน 2 เครือข่าย ได้แก่

1. เครือข่ายวังบูรพา โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม  
 โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม  
 โรงเรียนท่าเกษมพิทยา  
 โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม  
 โรงเรียนสระแก้ว

2. เครือข่ายปิ่นมาลา
- โรงเรียนวังไทรวิทยาคม
  - โรงเรียนอรัญประเทศ
  - โรงเรียนตาพระยา
  - โรงเรียนคลองน้ำใสวิทยาการ
  - โรงเรียนทัพพระยาพิทยา
  - โรงเรียนทัพราชวิทยา
  - โรงเรียนชัยม่วงวิทยา
  - โรงเรียนร่วมเกล้าวัฒนานคร สระแก้วราชมังคลาภิเษก

### กลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

#### กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพนักเรียนได้มาตรฐานสากล

##### 1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

- 1.1 โครงการพัฒนาคูณภาพโรงเรียนตามมาตรฐานสากล
- 1.2 โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- 1.3 โครงการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพ
- 1.4 โครงการพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 1.5 โครงการพัฒนาห้องเรียนคุณภาพ

##### 2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 2.1 โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล
- 2.2 ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลังจากการทดสอบ

ระดับชาติเพิ่มสูงขึ้น ร้อยละ 3 ต่อปี

- 2.3 โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีห้องสมุดเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- 2.5 โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องมีห้องเรียนคุณภาพ

#### กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

##### 1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

- 1.1 โครงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และค่านิยม 12 ประการ
- 1.2 โครงการปลูกฝังวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

##### 2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

2.1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และค่านิยม 12 ประการ กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

2.2 โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดกิจกรรมปลูกฝังวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างโอกาสให้นักเรียนทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนที่มีความสามารถ พิเศษ นักเรียนด้อยโอกาสและพิการ ได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

- พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- โรงเรียนทุกโรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ

1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

1.1 โครงการสนับสนุนให้ผู้บริหาร ได้พัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ และได้มาตรฐานวิชาชีพ

1.2 โครงการสนับสนุนให้ครู ได้พัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ และได้มาตรฐานวิชาชีพ

2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

2.1 ผู้บริหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐาน วิชาชีพ

2.2 ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และสมรรถนะ ที่กำหนด

1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

- โครงการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล

2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- บุคลากรทุกคนต้องมีตัวชี้วัดรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อ คุณภาพการศึกษา

1. โครงการที่สนองต่อกลยุทธ์

- โครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และมีส่วนร่วม  
รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

## 2. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

2.1 โรงเรียนทุกโรงเรียนจัดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 ความสำเร็จของการบริหารจัดการมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่อยู่ในระดับ  
ดีเยี่ยม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7, 2557)

## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

### ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า  
การบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือ  
วัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

Dessler (1986, p. 68) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถในการ  
ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น  
ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

พิมพ์พรณ สุริโย (2551, หน้า 25) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง  
ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้  
รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้  
สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ  
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบภายในและภายนอก

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียน  
สามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มา  
ทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานในหน่วยงานด้านการจัดการศึกษาให้  
ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนรู้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถ  
ในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของ  
โรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร  
ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่า  
ความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความสามารถในการผลิตนักเรียน

ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ยุคคณันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 36) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้ สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กร ได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรตั้งไว้ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จของการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งได้ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายสนองตอบวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การใดที่มีผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอันจำกัดอย่าง ประหยัดเกิดผลรวดเร็ว บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน เพื่อให้ได้ผลขององค์การสามารถ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องจนได้ผลเป็นที่น่าพอใจผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและ ผลลัพธ์ขององค์การใกล้เคียงกับเป้าหมายขององค์การที่สูงกว่าย่อมกล่าวได้ว่าองค์การนั้นมี ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผู้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Bennis (1971, pp. 116-143) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

Campbell (1977, pp. 36-41) ได้เสนอการวัดประสิทธิผลไว้ ดังนี้

1. การปรับตัว ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม
- 1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน
- 1.3 การเจริญเติบโตขององค์กร
- 1.4 การพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
  - 2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และโครงการต่าง ๆ
  - 2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยกระบวนการ และผลผลิตขององค์กร
  - 2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรที่องค์กรต้องการ
  - 2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร
3. การบูรณาการ
  - 3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
  - 3.2 บรรยากาศขององค์กร หรือสุขภาพจิตของบุคลากร
  - 3.3 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
  - 3.4 การวัดระดับ และแก้ปัญหาความขัดแย้ง
4. คุณธรรมจริยธรรม
  - 4.1 ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร
  - 4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร
  - 4.3 แรงจูงใจในการทำงาน
  - 4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน

Gibson et al. (1982, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้วิธีการหลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

Parson (1960, p. 99) ได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)

### 3. การบูรณาการ (Integration)

#### 4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Mott (1972, p. 97) ได้ผสมผสานแนวคิดทั้งแง่เป้าหมายและระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิผลการเรียน Hoy and Ferguson (1985, p. 55) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลเรียก IPOE (Index of perceived organizational effectiveness) ซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือของ Mott ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Mott (1972) ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการศึกษาและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบ จากแนวคิดเกี่ยวกับการประสิทธิผลของสถานศึกษามี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ สถานศึกษานั้น ได้มีนักเรียนเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก สถานศึกษาที่มีคุณภาพสูงดังกล่าวนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคาร สถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัว สามารถในการจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพเรื่องของคุณภาพนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา ความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Mott, 1972)



Hoy and Miskel (2001, p. 305) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหมายถึง คุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากผู้เรียนจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ ยังต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 41) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหมายถึงความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ทางโรงเรียนและสังคมต้องการ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการจัดตั้ง อำนาจความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลการเรียนดี มีทัศนคติ แรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพของผู้เรียน

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความคิดเห็นท่าทาง ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่พึงประสงค์เหมาะสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้แก่บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัยด้านสติปัญญามีความรู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็น นำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิต มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติ ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (Mott, 1972)

อวิรุทธ์ ผลทรัพย์ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การคิดอย่างมีหลักการและเหตุผลเกี่ยวกับทุก ๆ สิ่งในชีวิตในทางที่จะสร้างความรู้สึกที่ดี ความพึงพอใจ และเป็นสุขให้กับอารมณ์ความคิดของตนเอง ความคิดในแง่ดีจากการจำกัดตัวเองไปสู่การพัฒนาตนเอง เพื่อรับมือกับความจริงในชีวิตอย่างตรงไปตรงมา ที่เรามีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีด้วย

เรวดี ทรงเที่ยง (2550, หน้า 69-76) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึงเป็นกระบวนการในการสร้างความคิด และใช้พลังทางความคิดอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยไม่ใช่การคิดแบบเข้าข้างตนเอง ซึ่งพลังดังกล่าวนี้จะช่วยผลักดันให้เกิดผลดีต่อตนเองและช่วยสร้างสรรคจิตใจเรามองโลกในแง่ดีอย่างมั่นคงแน่นอน สร้างให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่ถูกผลักดันมาจากพลังทางบวก ซึ่งคนที่มีความคิดเชิงบวกนั้น จะเป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การเรียน การแข่งขัน ทั้งยังเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีด้วย

สรุปว่า ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน คือ ความเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม โดยรวม มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

3. ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้าสภาพแวดล้อม หมายถึงสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัว ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานการเรียนการสอน การปรับหลักสูตรเพื่อให้ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (Mott, 1972)

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้าสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการปรับหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนปรับตัวก้าวทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

Mott (1972, p. 97) อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าการจัดการมีประสิทธิภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ดี การลดความเสี่ยง และพยายามสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยการควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Bennis (1971, p. 131) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้าสภาพแวดล้อม หมายถึงองค์การไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์การทางสังคม จะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบเปิดขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิผล คือ จะต้องมีการปรับโครงสร้างที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนดำเนินการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีการปรับตัวก้าวทันต่อสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาหมายถึง การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษา ประกอบด้วย คนหลายกลุ่ม ในการทำงานร่วมกับความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Mott, 1972)

Glickman (1990, p. 213) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องบริหารความขัดแย้ง การเกิดความไม่ไว้วางใจในการทำงาน การขาดความร่วมมือในการทำงาน การทำลายความสมานฉันท์กลมเกลียว และการนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารต้องหาวิธีการแก้ปัญหาของสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด คำนิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน

จิตา วิหครัตน์ (2558, หน้า 73) กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพมีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ ใช้หลักการมีส่วนร่วมในการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ที่ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

### **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

**แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นแนวคิดของทฤษฎีแนวใหม่แบบสากล (Neo-universal theories) ซึ่งชี้ให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ตามและสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกให้เกิดความสนใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 106) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

อำภา ปิยารมณ (2549, หน้า 33) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่กลุ่มให้พุดตามมีความต้องการและมีความพึงพอใจมากกว่าที่มีอยู่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองกับความเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ใหม่

อย่างสร้างสรรค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้รูปแบบของการสร้างบารมีการสร้าง  
แรงจูงใจการกระตุ้นปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

ภิรมย์ ถิ่นถาวร (2550, หน้า 30) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง  
พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่จะนำให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถ  
ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้นส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ท่านตามการเปลี่ยนแปลงของ  
สังคมประเทศและโลก

Griffin (1996, p. 524) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงพฤติกรรม  
ของผู้นำที่ดำเนินการหรือความคาดหวังปกติโดยการถ่ายโอนความรู้สึกต่อพันธกิจการกระตุ้น  
ประสบการณ์การเรียนรู้การคล้อยให้ใช้วิธีใหม่ในการคิด

อารี กังสานุกุล (2553, หน้า 29) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึงกลุ่ม  
พฤติกรรมผู้นำซึ่งแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการยกระดับและกระบวนการซึ่งผู้นำและ  
ผู้ตามการยกระดับซึ่งกันและกันได้ในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้นโดยผู้นำจะกระตุ้น จูงใจ  
พุดตามให้กระทำมากกว่าที่พุดตามคาดหวังไว้ว่าจะกระทำและผู้ตามจะสร้างความผูกพันต่อ  
จุดประสงค์ขององค์กรโดยผู้นำกระตุ้นให้พุดตามดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์  
พันธกิจกลยุทธ์ขององค์กรและผู้นำแสดงคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่  
พุดตามตลอดจนการเพิ่มอำนาจ (Empower) และช่วยเหลือผู้ตาม

สัมมา ธนินิธย์ (2553 ข) ให้ความหมายว่า กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง  
ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามระดับที่คาดหวัง โดยจะใช้ความรู้ทักษะ ความสามารถ  
และประสบการณ์ ทำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตน  
เพื่อองค์กรโดยใช้การจูงใจโน้มน้าวความคิด ให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ  
ทัศนคติการริเริ่ม และความรวดเร็วในการดำเนินงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร  
ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการเปลี่ยนแปลงสภาพกระบวนการทำงานและ  
เจตคติของผู้ตาม กระตุ้นพุดตามให้มีอุดมการณ์ด้านศีลธรรมและแรงจูงใจสูงขึ้นและ ผู้นำจะต้อง  
พัฒนาความสามารถของผู้ตามให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์ของ  
องค์กรและต้องทำให้พุดตามตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมมากกว่าผลประโยชน์  
ของตัวเอง

### **ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)**

Bass and Avolio (1994, pp. 2-6) เสนอภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ โดยใช้ผลการวิเคราะห์  
องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 ได้แก่ ภาวะผู้นำ 3 แบบ

คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership behavior) ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอกำหนดถึงรายละเอียด เฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) มีดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมี อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและ ศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การ หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบ พฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ (แพรภัทร ยอดแก้ว, 2551)

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence หรือ Charisma leadership: II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะ พยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติ เพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมี ความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็น ผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยง ที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและ เพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความ ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับ ผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็น หนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจาก การสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึง รักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติ ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและ ทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้

ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตาม มองข้ามผลประโยชน์ของคนที่วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนา ความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทาง ใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่ แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบ ของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจาก ความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้ง คำถามต่อคำนิยามของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญ ของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาคด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมี

มาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม เป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยเหลือให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

### **ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership)**

Leithwood and Jantzi (1996, pp. 512-534) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของ Bass (1990) ใน 3 ลักษณะ คือ ความสนใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อีกทั้งยังได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ Bass and Avolio (1994, pp. 2-6) ซึ่งเพิ่มอีก 1 ประการ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ แล้วนำงานวิจัยที่ศึกษาทั้งหมดนั้นมาปรับใช้โดยอาศัยยึดหลักองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 6 ประการ ตามแนวคิด Leithwood and Jantzi (1996, pp. 512-534) ที่จะนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้กระทำตามในเรื่องของค่านิยมและคุณธรรมคอยแนะนำตักเตือนควบคุมดูแลบุคลากรในโรงเรียนการที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีนั้นผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติกันแบบอย่างที่ดีก่อน มิเช่นนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากร โรงเรียนที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆด้านทำให้เกิดความเชื่อใจศรัทธาในการบริหารงาน (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

Kouzes and Posner (1987, p. 31) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การปฏิบัติของผู้นำตามคุณลักษณะผู้นำที่ดีควรมีการปฏิบัติที่สมควรเป็นแบบอย่าง 5 ด้าน คือ การสร้างกระบวนการแบบทำทนาย การสร้างแรงบันดาลใจให้ร่วมกัน การทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ การเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540) กล่าวว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้บุคลากรศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

สรุปได้ว่าการเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตามทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมบุคลิกภาพจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือและศรัทธา

2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision identification) หมายถึง การระบุวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สร้างอธิบายและสร้างความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตว่าโรงเรียนจะต้องปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างไรอีกทั้งระบบวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะส่งผลไปที่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ตามไปด้วย (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

Ellis and Joslin (1990, p. 168) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ทุกองค์กรย่อมมีศักยภาพเฉพาะตนเองที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างได้ดีดังนั้นในการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรจึงต้องศึกษาสภาพองค์กรในปัจจุบันว่ามีจุดเด่นจุดด้อยด้านใด โดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในองค์กรแล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นภาพรวมขององค์กรเพื่อตัดสินใจว่าจะวางทิศทางการพัฒนาไปในทางใด

Manasse (1986, pp. 42-46) กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง แนวทางที่ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างความเป็นจริงปัจจุบันกับความเป็นไปได้ในอนาคตด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับทั้งองค์กรและต่อตัวผู้นำด้วย ซึ่งวิสัยทัศน์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์องค์กรจะครอบคลุมการมีภาพที่สมบูรณ์ขององค์การอย่างมีระบบ มีการระบุงค์ประกอบย่อย ๆ และสร้างความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยเหล่านั้น, วิสัยทัศน์เชิงอนาคตจะบ่งบอกถึงสภาพที่สมบูรณ์ในอนาคตขององค์การอย่างมีระบบ, วิสัยทัศน์ส่วนตัวของผู้นำที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าการรวมทั้งการกระทำของบุคคลอื่นที่ช่วยผู้นำในการปฏิบัติการให้้องค์การปัจจุบันสามารถเชื่อมโยงกับภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การได้ และวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่า การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นตัวแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำเพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ทั้งยังมีการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายชัดเจนในการทำงาน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างความท้าทายให้แก่บุคลากรในโรงเรียนในเรื่องของการทบทวนตรวจสอบการทำงานของตนเองในปัจจุบันว่ามีข้อผิดพลาดบกพร่องอย่างไร (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

Bass (1990, pp. 19-36) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ



Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง การกระตุ้นปัญญาแก่ผู้ร่วมงานว่าเป็นการใช้การจูงใจ โดยใช้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมามีการสนับสนุนและคัดค้าน ได้แย่งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมองค์การ

ขวัญชัย จะเกรง (2551, หน้า 27) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ด้วยการคิด วิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่าง ๆ ร่วมกันเอง

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized support) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนเป็นรายบุคคลชี้ให้เห็นถึงความเคารพต่อสมาชิกในโรงเรียนการให้ความสนใจในผลการปฏิบัติงานความรู้สึกรู้สึกความต้องการส่วนตัวของบุคลากรทุกคน การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และเป็นรายบุคคลมีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานสอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามวิเคราะห์ความต้องการความสามารถของแต่ละบุคคลและขอเป็นพี่เลี้ยงในการทำงานส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

House and Mitchell (1974, pp. 81-97) กล่าวว่า การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายรวมทั้งการให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

Burns (1978) กล่าวว่า การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึงผู้นำที่มีความตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม ค้นหาแรงจูงใจของผู้ตาม พัฒนาผู้ตาม ผู้นำตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม โดยกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสำนึกของความต้องการยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามระดับความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดอุดมการณ์อันสูงส่งและยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นค่านิยมจุดมุ่งหมาย เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลนั้นหมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการยอมรับนับถือในความสามารถของแต่ละบุคคลให้ความสนใจเอาใจใส่ สนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนสอนงานและให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีการพัฒนาตนเอง

5. ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม (Goal acceptance) หมายถึงผู้บริหารต้องกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมของโรงเรียน จะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายของโรงเรียน (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

วิเชียร วิทยอุดม (2547, หน้า 36) กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึงผู้บริหารต้องการให้บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ขององค์กร โดยสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

สรุปได้ว่า การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่มหมายถึงการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้แนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวางแผนและตัดสินใจสร้างความกดดันมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานเป็นสู่เป้าหมายที่ตรงกัน

6. ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง (High performance expectations) หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศงานมีคุณภาพมีผล การปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากรในโรงเรียน บุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน มีการทำงานเป็นทีม และการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ทำมนุษย์ทุกคนล้วนมีความคาดหวังซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตเพราะความคาดหวังจะเกิดขึ้นเนื่องจากแรงผลักดันความต้องการ โดยอาจจะ เป็นความต้องการทางสรีระวิทยา เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางสังคม ความต้องการ ความสนใจ การยอมรับจากผู้อื่น โดยทั่วไป มนุษย์นั้นถ้าได้อย่างที่คาดหวังหรือต้องการก็จะพบแต่ความสุข แต่ถ้าเหตุการณ์ไม่เป็นตามที่คาดหวังอันเนื่องมาจากความคาดหวังในระดับที่สูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกผิดหวังหรือขัดแย้งทำให้เกิดความเครียดขึ้นในที่สุด (Leithwood & Jantzi, 1996, pp. 512-534)

Clay (1988) กล่าวถึง การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง หมายถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือค่าความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

Murray (1964) ได้กล่าวถึง การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง หมายถึง ผู้บริหารคาดหวังในผลงานของบุคลากรต่อการร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จ

สรุปได้ว่า การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่คาดหวังในผลการปฏิบัติงานผลงานที่ดี งานมีคุณภาพ บุคลากรในโรงเรียนให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม

#### **การสนับสนุนทรัพยากร**

การสนับสนุนทรัพยากร คือ สิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากร บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและการจัดการ (อำนาจ ไชยปิ่น, 2550, หน้า 7)

#### **ความหมายงบประมาณ**

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2550, หน้า 22) กล่าวว่า งบประมาณแผ่นดิน หมายถึงแผนทางการเงินเกี่ยวกับประมาณการรายได้และรายจ่ายของรัฐบาลในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากรัฐสภา

ศิลป์ชัย ขวตระกูล (2553, หน้า 6) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้เงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร (2558) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึงเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของรัฐบาลที่ทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของรัฐบาลที่กำหนดไว้ตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม และแผนการใช้จ่ายเงิน สำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ ให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง เงินที่รัฐบาลจัดสรรให้ใช้ตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมสำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

ในการบริหารงบประมาณ มีองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำงบประมาณและการบริหารงบประมาณ องค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีบทบาทดังต่อไปนี้ (ณรงค์ สัจพันโรจน์, 2538, หน้า 5)

#### บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณที่เป็น อยู่และให้มีการประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์กร
3. ผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณที่ต่อเนื่องและมีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม
4. ผู้บริหารจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงานงบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

#### บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณต้องรู้จักเข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และมีเหตุผล
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ต้องจัดระบบบริหารงบประมาณให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

#### บทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ

1. จัดระบบงานและองค์กรให้มีสายการบังคับบัญชาในองค์กรที่แน่นอนพร้อมทั้งมอบอำนาจและความรับผิดชอบให้ไว้เพื่อให้งานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. จัดให้มีการประสานงานกับในหน่วยงานขององค์กร ในการบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะงานงบประมาณและงานบัญชีการเงิน
3. จัดให้มีองค์กรกลางเป็นศูนย์รวมข้อมูลงบประมาณขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนงาน การบริหารงบประมาณ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันในด้านข้อมูลที่ใช้

#### การบริหารงบประมาณ

Hunt and Pierce (1985) ได้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การวางแผนการเงิน ควรวางแผนไว้เป็นระยะยาวที่สุด และแบ่งกระบวนการปฏิบัติการเป็นช่วง ๆ ทั้งนี้ต้องคอยตรวจสอบและปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการศึกษาอยู่ตลอดเวลา

2. ควรมีการสนับสนุนให้ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้มีโอกาส ร่วมในการกำหนดแผนงานการศึกษาไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การใช้เงินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. งบประมาณของโรงเรียน ควรจะพิจารณาตามแผนงานของการศึกษาของโรงเรียนใน ระยะ 5 ปี หรือ 1 ปี ไม่ควรกำหนดเพียงแต่พิจารณาเพื่อค่าใช้จ่ายโดยปราศจากการวางแผนเท่านั้น และเงินของโรงเรียนควรจะเพิ่มหรือลดตามความต้องการทางการศึกษาของชุมชน
4. โรงเรียนควรมีอิสระอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ และไม่ให้มีข้อผูกมัดใดมาเกี่ยวข้องกับ การบริหารการเงินโรงเรียน
5. การบริหารการเงินโรงเรียน ควรเป็นไปเพื่อการพัฒนาทางการศึกษามากกว่าที่จะมุ่ง แข่งขันซึ่งกันและกัน

### **เทคโนโลยีสารสนเทศ**

การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสารสนเทศ ทำให้สารสนเทศมีประโยชน์ และใช้งานได้กว้างขวางมากขึ้น เทคโนโลยีสารสนเทศรวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่จะ รวบรวม จัดเก็บ ใช้งาน ส่งต่อ หรือสื่อสารระหว่างกัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญต่อวิถี ชีวิตของประชาชน ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การเป็นแหล่งข้อมูลความรู้ การดำเนินธุรกิจ และอื่น ๆ ซึ่งการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่ได้หมายความว่ามีความมีประสิทธิภาพที่ดี แต่เป็นการยอมรับขององค์กร ส่วนใหญ่ว่าเทคโนโลยีเป็นทางออกในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เห็นผลอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้อง อาศัยองค์ความรู้ของบุคลากรเป็นสำคัญ (Silver, 2000, pp. 28-133)

### **ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ**

รัช ฤกษ์มณี (2550, หน้า 9) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึง ความสามารถในการ ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ การมีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ มีเทคโนโลยีที่ เหมาะสม และสามารถนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้งานตามแผนงานขององค์การจน ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552, หน้า 79) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง สิ่งสำคัญ ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแต่ละประเภทขององค์การ เพื่อช่วยเพิ่ม ความสามารถในการผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กษมาพร ทองเอื้อ (2555, หน้า 49) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึงการกำหนด แผนงานในการนำวัตถุดิบ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียน ร่วมกับ เครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคของเครื่องจักรที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการสรรหากจากแหล่งต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในการใช้งานทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง องค์กรมีการกำหนดแผนงานในการนำทรัพยากรต่าง ๆ มาช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิตและพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เทคโนโลยีจึงเป็นวิธีการในการสร้างมูลค่าเพิ่มของสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น

#### การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน หากมีการวางแผนในการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนเป็นระบบ สะดวก รวดเร็ว มีความน่าเชื่อถือในการนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา โดยมีหลักการสำคัญในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน มีดังนี้ (เรณู จันทร์ป่าดง, 2551)

1. มีการประชุมให้กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเห็นถึงความสำคัญของการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ

2. มีการวางแผนจัดระบบงานในโรงเรียนให้เป็นหมวดหมู่

3. มีการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบแต่ละงานอย่างชัดเจน

4. ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำข้อมูลตามที่ได้รับมอบหมาย

5. มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง

6. มีการตรวจสอบข้อมูลเป็นระยะ

7. สรุปผลและประเมิน

8. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกปี

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษา

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้กับการบริหารการศึกษาของผู้บริหารการศึกษาระดับต่าง ๆ นั้นก็เพื่อให้งานต่าง ๆ ที่ต้องรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาประโยชน์ดังต่อไปนี้ (ไพฑูรย์ ศรีฟ้า, 2548)

1. ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของหน่วยงาน โดยเฉพาะข้อมูลบางอย่างอาจจัดเก็บเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ได้โดยอัตโนมัติ เมื่อจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลแล้วก็สามารถค้นคืนข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน

2. ช่วยในการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้เพื่อให้เป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ เช่น จัดทำเป็นรายงาน ตาราง กราฟ และ แผนภาพต่าง ๆ ได้แบบอัตโนมัติ ทำให้ผู้บริหารได้รับทราบรายงานและเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

3. ช่วยในการประเมิน หรืองานประกันคุณภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานจะได้ผลที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายจริง

4. ช่วยในการส่งข้อมูลและรายงานที่ประมวลผลได้แล้วไปให้ผู้รับที่อาจจะอยู่ห่างไกลจากหน่วยงาน ทำให้ผู้รับได้รับข้อมูลและรายงานอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อมูลนั้น หากผู้รับต้องการนำไปใช้ประมวลผลต่อก็สามารถทำได้ทันที ไม่ต้องบันทึกข้อมูลใหม่อีกครั้ง

5. ช่วยในการนำเสนอรายงานหรือข้อเสนอต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระหว่างการประชุมสัมมนา

6. ช่วยในการจัดเก็บความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน และการดูงาน เพื่อสร้างเป็นฐานความรู้สำหรับนำมาให้ผู้บริหารระดับล่างได้ศึกษาและนำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้จากการเปิดสาขาวิชาหรือหลักสูตรใหม่ที่กำหนดแนวทางไว้อย่างไร การดำเนินงานได้ผลอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไร ผลของการแก้ปัญหาเป็นอย่างไร

7. ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทดสอบการตัดสินใจของตนได้โดยอาศัยโปรแกรมสนับสนุนการตัดสินใจ จากนั้นก็อาจเลือกดำเนินงาน โดยใช้แนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดได้

8. ช่วยในงานบริหาร โดยตรงของผู้บริหาร เช่น การบริหารงานโครงการ การบันทึกตารางนัดหมาย การบันทึกข้อมูลส่วนตัว การจัดทำเอกสารที่ยังไม่ต้องการเปิดเผย การคำนวณหรือการประมวลผลบางอย่าง

จากประโยชน์ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่าเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในปัจจุบัน เราอาจสรุปความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาได้ดังต่อไปนี้ (ครุฑชิต มาลัยวงศ์, 2549)

1. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาทำให้การบริหารจัดการของผู้บริหาร การศึกษามีความสะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ

2. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาทำให้การสื่อสารและการประสานงานด้านการบริหารการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาสะดวกรวดเร็ว

3. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาทำให้พัฒนาการด้านการศึกษาของประเทศดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมั่นคง

4. เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้สามารถผลิตผู้จบการศึกษาระดับที่มีคุณภาพได้

ปัจจุบันผู้บริหารการศึกษาได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้และมีบทบาทความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษากันมากดังนี้ (สาคร แสงผึ้ง, 2550)

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจการตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศจะช่วยเรื่องนี้เป็นอย่างดี ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีดังนี้

1.1 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive systems) หรือ “EIS” ในบางครั้งอาจเรียกว่า “ระบบสนับสนุนผู้บริหาร” (Executive support systems) หรือ ระบบ EIS เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อจัดเตรียมสารสนเทศที่เหมาะสมในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจ ปัญหาอย่างชัดเจน และสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision support) หรือ ระบบ DSS เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับกลาง ระบบ DSS จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่จะไม่ทำการตัดสินใจแทนผู้บริหาร โดยประมวลผลและนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจ ตลอดจนประเมินทางเลือกที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารใช้สติปัญญา เหตุผล ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ของตนวิเคราะห์และเปรียบเทียบทางเลือกให้สอดคล้องกับปัญหาหรือสถานการณ์นั้น ๆ

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคม มาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายเป็น อันมาก ถึงแม้จะอยู่ไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกันได้โดยใช้ Teleconference เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่ง พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยเป็นอันมาก ปัจจุบันมี โครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (School net) ซึ่งเป็นโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หนึ่งในหลายโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)



5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาในปัจจุบันผู้บริหาร  
หน่วยงานทางการศึกษานำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา  
เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น

5.1 อินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อใช้ในการศึกษาหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการ  
และอื่น ๆ จากที่ต่าง ๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic mail หรือ E-mail) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร  
ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ

5.3 การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อการเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา  
เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับ ผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป

5.4 การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำ  
วิจัยในชั้นเรียนของครูอาจารย์ การทำวิจัยสถาบันของฝ่ายบริหาร และอื่น ๆ

5.5 การทำ Power Point เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครูอาจารย์ และใช้เสนอ  
ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer assisted instruction หรือ CAI) เพื่อช่วยให้  
ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์

5.7 การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic learning) หรือที่เรียกกันว่า  
E-learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่าย  
อินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียน  
จะสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจึงตอบสนองศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

5.8 ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic classroom หรือ E-classroom) เป็นการจักระบบ  
บริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-line และ ปฏิสัมพันธ์ (Interactive) สามารถ  
ควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ  
Real time

5.9 หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-book) และ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library)  
เพื่อเสริมการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครูอาจารย์และประชาชน

5.10 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ “ICT” (Information and  
communication technologies) เพื่อพัฒนาการศึกษา ปัจจุบันประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการมี  
นโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ เพื่อพัฒนาการสื่อสารในทุกด้าน  
โดยเฉพาะการช่วยพัฒนาครูอาจารย์ การช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียน  
อย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการให้ นับว่า มีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ต่างก็นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ดังนี้ (ศิลา สงอาจันต์, 2554)

1. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic learning) หรือ E-Learning การศึกษาเรียนรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (Internet) หรืออินทราเน็ต (Intranet) เป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผู้เรียนจะได้เรียนตามความสามารถและความสนใจของตน โดยเนื้อหาของบทเรียนซึ่งประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพเสียง วิดีโอและมัลติมีเดียอื่น ๆ จะถูกส่งไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser โดยผู้เรียน ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคน สามารถติดต่อ ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เช่นเดียวกับ การเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยอาศัยเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย (E-mail, web-board, chat) จึงเป็นการเรียนสำหรับทุกคน, เรียนได้ทุกเวลา และทุกสถานที่ (Learn for all: anyone, anywhere and anytime)

2. ห้องเรียนอัจฉริยะ (Electronic classroom) หรือ E-Classroom เป็นการจัดการระบบบริหารจัดการห้องเรียน ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ On-Line

3. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) และห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ (E- Library) เพื่อเสริมการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียน ครู และสำหรับสถานศึกษาที่สอนในระดับประถมปลาย เนื่องจากเด็กวัยนี้กำลังอยากรู้อยากเห็นและอยากพิสูจน์ความสามารถของตนเอง

4. การสอนบนเว็บ ซึ่งสามารถใช้ได้กับทุกวิชาโดยอาจจะใช้สอนทั้งรายวิชาหรือเพื่อประกอบเนื้อหาวิชาการสอน แบ่งได้เป็น 5 รูปแบบ คือ 1) ใช้เว็บทั้งวิชา 2) ใช้เว็บเสริม 3) การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ บนเว็บเป็นส่วนหนึ่งของเนื้อหา 4) ห้องเรียนเสมือน 5) การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

### **ปัจจัยด้านบุคลากร**

องค์ประกอบของตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาครู

### **ความหมายการจัดการเรียนการสอน**

Hough and Duncan (1970, p. 144) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

1. การจัดการหลักสูตร (Curriculum)
2. การจัดการเรียนการสอน (Instruction)
3. การวัดผล (Measuring)
4. การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) หลังการเรียนการสอน

ทิตานา เขมมณี (2554) ได้กล่าวถึง การจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. การเรียนรู้เป็นงานเฉพาะบุคคลทำแทนกันไม่ได้ ครูที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ต้องเปิดโอกาสให้เขาได้มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวของเขาเอง

2. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิดสร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น ครูจึงควรกระตุ้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ

3. การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคม เพราะในเรื่องเดียวกัน อาจคิดได้หลายแง่หลายมุม ทำให้เกิดการขยาย เติมเต็มข้อความรู้ ตรวจสอบความถูกต้องของการเรียนรู้ตามที่สังคมยอมรับด้วย ดังนั้นครูที่ปรารถนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่นหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

4. การเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน เป็นความรู้ที่เบิกบาน เพราะหลุดพ้นจากความไม่รู้ นำไปสู่ความใฝ่รู้ อยากรู้อีก เพราะเป็นเรื่องน่าสนุก ครูจึงควรสร้างภาวะที่กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้หรือคับข้องใจบ้าง ผู้เรียนจะหาคำตอบเพื่อให้หลุดพ้นจากความข้องใจ และเกิดความสุขขึ้นจากการได้เรียนรู้ เมื่อพบคำตอบด้วยตนเอง

5. การเรียนรู้เป็นงานต่อเนื่องตลอดชีวิต ขยายพรมแดนความรู้ได้ไม่มีที่สิ้นสุด ครูจึงควรสร้างกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการแสวงหาความรู้ไม่รู้จักจบ

6. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลง เพราะได้รู้มากขึ้นทำให้เกิดการนำความรู้ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับรู้ผลการพัฒนาของตัวเองด้วย

Good (1973) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การกระทำอันเป็นการอบรม สั่งสอนผู้เรียนในสถานบันการศึกษา

Hills (1982) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ซึ่งต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องมีการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่าง ๆ และเป็นเครื่องมือที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนรักการเรียน ตั้งใจเรียน และเกิดการเรียนรู้ขึ้น การเรียนของผู้เรียนจะไปสู่จุดหมายปลายทาง

### แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ตามแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์ (Learning theory: Behaviorism)

สกินเนอร์ (Skinner) ได้ทำการศึกษาทดลองกับสัตว์ในเรื่องของพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Stimulus-Response: S-R Theory) โดยถือว่าการเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เมื่อใดที่มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ถือว่าการเรียนรู้ขึ้นทฤษฎีนี้ จึงมีการกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้เป็นจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และถือว่าพื้นฐานของการเรียนรู้ จะมี 3 ลักษณะ คือ (ทิสนา แคมมณี, 2554)

1. การเรียนรู้ในเรื่องที่ซับซ้อนสามารถจำแนกออกมาเรียนรู้เป็นส่วนย่อยได้
2. ผู้เรียนเรียนรู้จากการรับรู้และประสบการณ์
3. ความรู้คือ การสะสมข้อเท็จจริง และทักษะต่าง ๆ

การเรียนรู้ตามแนวคิดนี้จึงถือว่าการเรียนรู้เนื้อหาสาระ ข้อเท็จจริง หลักการ และทฤษฎีการเรียนรู้เน้นเรื่องการใช้ตำราเรียนและมุ่งให้ผู้เรียนจำเนื้อหา และข้อเท็จจริงที่ไม่จำเป็นต้องมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กัน ตามแนวคิดนี้การเรียนรู้จะมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียน
2. ผลป้อนกลับ (Feedback) ต้องเกิดขึ้นทันที เช่น ครูต้องบอกว่าตอบถูกหรือผิด
3. แต่ละขั้นตอนของการเรียนรู้ต้องสั้นไม่ต่อเนื่องยืดยาว
4. การเรียนรู้ (การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม) ต้องมีการให้รางวัล และเสริมแรง

ฉะนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบและพัฒนาระบบการสอนจึงต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญา ทฤษฎี หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ในเชิงจิตวิทยา จะนำเสนอเกี่ยวกับ “ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม” (Learning theory: behaviorism) ซึ่งเป็นทฤษฎีการเรียนรู้จาก 4 ทฤษฎี (ทิสนา แคมมณี, 2554, หน้า 50) ได้แก่

1. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม หรือกลุ่มความรู้ความเข้าใจ (Cognitivism)
3. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)
4. ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มผสมผสาน (Eclecticism)

หรือตามที่ วารินทร์ รัศมีพรหม (2542, หน้า 153) ได้นำเสนอว่า ทฤษฎีการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีหลัก คือ

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral theories)
2. ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive theories)
3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory)

#### 4. ทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง (Constructivism)

โดยทฤษฎีการเรียนรู้ข้างต้น เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นช่วงที่มีนักคิดและนักจิตวิทยาเกิดขึ้นจำนวนมาก และแนวคิดด้านการเรียนรู้มีความหลากหลายมากขึ้น รวมทั้งเริ่มมีลักษณะเป็น “วิทยาศาสตร์” มากขึ้น มีการทดลองตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันแนวคิดอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

##### ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning theories)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการทั้งด้านสมรรถภาพ ทักษะและทัศนคติที่คนเราได้รับตั้งแต่เป็นทารก จนเป็นผู้ใหญ่ กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นส่วนสำคัญของความสามารถของคนเรา มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวว่า “การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม” ซึ่งในการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ได้มีการศึกษาค้นคว้าด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ จนเกิดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ (วารินทร์ รัศมีพรหม, 2542)

ทิสนา แจมมณี (2554, หน้า 43) กล่าวว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นแนวความคิดที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะของการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2541, หน้า 186) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่คนเราเคยมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม หรือจากการฝึกหัดรวมทั้งปริมาณการเปลี่ยนความรู้ของผู้เรียน ดังนั้น งานสำคัญของครู คือ การช่วยนักเรียนแต่ละคนเกิดการเรียนรู้หรือมีความรู้และมีทักษะตามที่หลักสูตรวางไว้ ดังนั้น กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานของการสอนที่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น หากกล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้ จึงหมายถึง แนวความคิด หลักการรวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และทดลองจนเป็นที่ยอมรับว่า สามารถอธิบายถึงลักษณะของการเกิดการเรียนรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

##### แนวคิดจากปรัชญาคอนสตรัคติวิซึม

แนวคิดจากปรัชญาคอนสตรัคติวิซึมเป็นการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม (Martin, 1994, p. 44) แนวคิดคอนสตรัคติวิซึมจัดเป็นทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มปัญญานิยม (Cognitive psychology) ซึ่งเป็นการเรียนรู้กระบวนการสร้างมากกว่าการรับความรู้ เป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนจะสนับสนุนการสร้างมากกว่าความพยายามในการถ่ายทอดความรู้ ดังนั้น แนวคิดคอนสตรัคติวิสต์จะมุ่งเน้นการสร้างความรู้ใหม่อย่างเหมาะสมของแต่ละบุคคล และเชื่อว่าสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในการสร้างความหมายตามความเป็นจริง (Duffy & Cunningham, 1996)

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น คือ ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ในรูปแบบการสอนตามแนวคิดของ Driver and Bell (1986, pp. 443-456) ที่เสนอแนะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นนำ (Orientation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายและมีแรงจูงใจในการเรียนบทเรียน
2. ขั้นทบทวนความรู้เดิม (Elicitation of the prior knowledge) เป็นขั้นที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่เกี่ยวกับเรื่องที่จะเรียน วิธีการให้ผู้เรียนแสดงออก อาจทำได้โดยการอภิปรายกลุ่ม การให้ผู้เรียนออกแบบโปสเตอร์ หรือการให้ผู้เรียนเขียนเพื่อแสดงความรู้ความเข้าใจที่เขามีอยู่ ผู้เรียนอาจเสนอความรู้เดิมด้วยเทคนิคผังกราฟฟิก (Graphic organizers) ขั้นนี้ทำให้เกิดความขัดแย้งทางปัญญา (Cognitive conflict) หรือเกิดภาวะไม่สมดุล (Unequilibrium)
3. ขั้นปรับเปลี่ยนความคิด (Turning restructuring of ideas) นับเป็นขั้นตอนที่สำคัญหรือเป็นหัวใจสำคัญตามแนว Constructivism ขั้นนี้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ดังนี้
  - 3.1 ทำความกระจ่างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันและกัน (Clarification and exchange of ideas) ผู้เรียนจะเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น เมื่อได้พิจารณาความแตกต่างและความขัดแย้งระหว่างความคิดของตนเองกับของคนอื่น ผู้สอนจะมีหน้าที่อำนวยความสะดวก เช่น กำหนดประเด็น กระตุ้นให้คิด
  - 3.2 การสร้างความคิดใหม่ (Construction of new ideas) จากการอภิปรายและการสาธิต ผู้เรียนจะเห็นแนวทางแบบวิธีการที่หลากหลายในการตีความปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์แล้ว กำหนดความคิดใหม่ หรือความรู้ใหม่
  - 3.3 ประเมินความคิดใหม่ (Evaluation of the new ideas) โดยการทดลองหรือการคิดอย่างลึกซึ้ง ผู้เรียนควรหาแนวทางที่ดีที่สุดในการทดสอบความคิดหรือความรู้ในขั้นตอนนี้ ผู้เรียนอาจจะรู้สึกไม่พึงพอใจความคิดความเข้าใจที่เคยมีอยู่ เนื่องจากหลักฐานการทดลองสนับสนุนแนวคิดใหม่มากกว่า
4. ขั้นนำความคิดไปใช้ (Application of ideas) เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนมีโอกาสใช้แนวคิดหรือความรู้ความเข้าใจที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่คุ้นเคยและไม่คุ้นเคย เป็นการแสดงว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย การเรียนรู้ที่ไม่มีการนำความรู้ไปใช้เรียกว่า เรียนหนังสือไม่ใช่เรียนรู้

5. **ขั้นทบทวน (Review)** เป็นขั้นตอนสุดท้าย ผู้เรียนจะได้ทบทวนว่า ความคิด ความเข้าใจของเขาได้เปลี่ยนไป โดยการเปรียบเทียบความคิดเมื่อเริ่มต้นบทเรียนกับความคิดของเขาเมื่อสิ้นสุดบทเรียน ความรู้ที่ผู้เรียนสร้างด้วยตนเองนั้นจะทำให้เกิด โครงสร้างทางปัญญา (Cognitive structure) ปรากฏในช่วงความจำระยะยาว (Long-term memory) เป็นการเรียนรู้ที่มีความหมาย ผู้เรียนสามารถจำได้ถาวรและสามารถนำไปใช้ได้ ในสถานการณ์ต่าง ๆ เพราะ โครงสร้างทางปัญญาคือ กรอบของความหมาย หรือแบบแผนที่บุคคลสร้างขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือในการตีความหมาย ให้เหตุผลแก้ปัญหา ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการสร้าง โครงสร้างทางปัญญาใหม่ นอกจากนี้ยังทบทวนเกี่ยวกับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ทบทวนว่าจะนำความรู้ไปใช้ได้อย่างไร และยังมีเรื่องใดที่ยังสงสัยอยู่อีกบ้าง

Driver and Bell (1986) เน้นว่า ผู้เรียนควรจะเรียนเนื้อหาสาระไปพร้อมกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้การสอนแบบให้ผู้เรียนสร้างความรู้ เน้นความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และความสำคัญของความรู้เดิมและยังได้สรุปแนวคิดการเรียนรู้แบบสร้างความรู้ ได้ดังนี้

1. ผลการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนด้วย
2. การเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างมโนทัศน์นั้น เช่น การสร้างคำจำกัดความ สร้างความคิดสำคัญ ผู้เรียนได้จากการสร้างด้วยตนเองมากกว่าการรับฟังจากคนอื่น
3. การสร้างมโนทัศน์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนเป็นผู้ทำเป็นผู้ต้นตัว
4. มโนทัศน์ที่สร้างขึ้น เมื่อประเมินแล้วอาจเป็นที่ยอมรับ หรือไม่เป็นที่ยอมรับก็ได้
5. ผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนรู้การเป็นผู้สร้างความรู้เอง คือ การเป็นผู้รับผิดชอบในการเรียนนั่นเอง

### **การพัฒนาครู**

ความหมายของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 30) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

ประสิทธิ์ ชุมศรี (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ของบุคลากร ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สุทธยาณ์ โอบอ้อม (2557, หน้า 5) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร

Paxton (1976, p. 495) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง เป็นเรื่องของการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้

สรุปได้ว่าการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### หลักการพัฒนาครู

การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืนนั้น มีหลักในการดำเนินการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 48)

1. บุคลากรทุกคนต้องเกิดความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดวิธีการในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้นจึงต้องใช้วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการลงมือปฏิบัติและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกันในทุกระดับ
2. การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องกับสภาพจริงและต้องพัฒนาให้สัมพันธ์กับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการได้จริง
3. การทำให้เห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทั้งประโยชน์ต่อตนเองผู้เรียน บุคลากรอื่น ๆ และประเทศชาติจะเป็นแรงจูงใจจากภายในให้เกิดการพัฒนาแนวทางการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม ความต่อเนื่อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังที่กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาครูสู่มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญงอกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการ



ที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และที่สำคัญยิ่ง คือ เหตุผลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

#### แนวคิดการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 33-34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครูดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครูทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความความค้ำหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูจะต้องทำให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

จากหลักการดังกล่าวเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพสูงสุคนั้นจะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทุกด้าน มีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของครูสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการได้จริงและผลการพัฒนาต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

### งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู

ปริญดา พิมานแมน (2544) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ประถมศึกษาเอกชน ผลงานวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครฯ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครู และ พฤติกรรมการสอน ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน แต่วุฒิการศึกษาของครู มีอิทธิพลทางบวกต่อค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากงานที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนาครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ทั้งนี้เพราะหากครู ได้รับการพัฒนา ก็ย่อมส่งผลต่อผู้เรียน โดยตรง และจะช่วยกันพัฒนา สถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

พิมพรรณ สุริโย (2551) ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัจฉรา วรวิฑูรี (2554) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และรายด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จรรยารัตน์ แก้วปั้นขันธุ์ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของ การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปางผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ การบริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .737$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิรัตน์ พงษ์มิตร และคณะ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้าน นักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของ โรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิระวัฒน์ ว่างกะ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทร กุณชร (2558) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิจึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตาม โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษา ตัวแปรสังเกตได้มีค่า น้ำหนักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าสูงสุด คือ การบรรลุเป้าหมาย ของงาน 0.998 รองลงมา คือบรรยากาศ เชิงบวก 0.931 และการเน้นกระบวนการคิด 0.896 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือความรู้ความสามารถของบุคลากร 0.643

จตุรภัทร ประทุม และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้าน แรงจูงใจของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ดิเรก วรณเศียร และคณะ (2553) ศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษากับโรงเรียนในโครงการ จำนวน 60 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านความพร้อมของบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

กัณท์มา เพ็ญมุล (2551) ศึกษาเรื่อง ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้านยกเว้นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เกือบทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านบรรยากาศมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่าง

ญาณิศา บุญจิตร (2552) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลองค์กรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด 2) ประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือด้านผู้รับบริการ และด้านการเงินตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยในด้านความสามารถในการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม มีประสิทธิผลสูงสุด รองลงมาคือด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านความสามารถในการบูรณาการ

และด้านความสามารถในการปรับตัว ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 4 ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผลได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัยที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับองค์การและนวัตกรรม ปัจจัยที่ส่งผลทางลบแต่ละปัจจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

Hightt (1989) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน และศึกษานิเทศก์จังหวัดนั้นประกอบด้วยปัจจัยหลักสองประการ คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Creemers and Scheerens (1989) วิเคราะห์ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง 2) ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การเรียนการสอนที่เน้นทักษะพื้นฐาน 4) บรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัย และ 5) มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

Podgurski (1991) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครูและสุขภาพโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร ขวัญของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

Sammons, Hillman and Mortimore (1994) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ การมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบ

การติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

Sihins and Harvey (1999) ศึกษาสิ่งที่ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพเกิดความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้หญิงขนาดใหญ่ ที่มีกิจกรรมปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมการรับรู้ในเชิงบวกของบุคลากร ครู ต่อองค์กร การเรียนรู้ของนักเรียน เจตคติ และการมีส่วนร่วมในโรงเรียนจากการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อทดสอบรูปแบบความสำเร็จ และประสิทธิผลของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ภาค ประเภท ขนาด ทักษะของครูที่มีต่อผลภาวะผู้นำ ผลของโรงเรียนและผลของนักเรียน ได้พบว่า ภาวะผู้นำของโรงเรียน และความสำนึกที่เข้มแข็งของครูกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาครู และวัฒนธรรมโรงเรียน มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน

William, Steers and Terborg (1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้นำของโรงเรียนในโรงเรียน 89 แห่ง ในประเทศสิงคโปร์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมกลุ่ม และความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อผู้นำของโรงเรียนและส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

McCurtain (1989, p. 41) ศึกษาความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และประสิทธิผลของงานตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนในอลาเมตา รัฐแคลิฟอร์เนีย การวิจัยให้ความสำคัญของความสามารถในวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียน โดยศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลกับความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียน 8 รายการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถเท่าไร ก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น และผู้บริหารชุมชน รู้ถึงระดับความสามารถของตนเอง

Bass et al. (1987) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตาม การรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า การแสดงภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารระดับสูง ส่วนการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงมีความสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง และการแสดงออกภาวะผู้นำในด้านการสร้างบารมีมีการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้น ปัญญาและการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการเรียนรู้ส่วนการจัดการ โดยมี ข้อยกเว้นของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ การมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้น คุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการพัฒนาองค์กร อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผล ในการบริหารการศึกษา ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนั้น ได้ต้องอาศัยผู้บริหารที่มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปด้วย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 773 คน ปีการศึกษา 2559
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดอำเภอในจังหวัดปราจีนบุรีเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครูผู้สอน	โรงเรียน	ครูผู้สอน
เมืองปราจีนบุรี	4	301	4	101
กบินทร์บุรี	5	183	5	62
นาดี	2	37	2	13
บ้านสร้าง	2	42	2	14
ประจันตคาม	3	102	3	34
ศรีมหาโพธิ์	2	72	2	24
ศรีมโหสถ	1	36	1	12
รวม	19	773	19	260

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 2 ตอน ใช้สำหรับถามครูในกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการเลือกมา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร จำนวน 32 ข้อ
2. ปัจจัยด้านบุคลากร จำนวน 11 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบจัดประเภท (Rating scale) 5 ช่วงคะแนน แบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน ได้กำหนดเกณฑ์ประเมินไว้ ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษามาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาน้อยที่สุด

## การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษากับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538, หน้า 131-160) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) นำแนวคิด หลักการ และข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าทั้งหมดมาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษากับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย โดยดำเนินการดังนี้

### 1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 ร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา ตลอดจนสำนวนภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

1.2 ขอนั่งสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจแก้ไข ด้านภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม และความถูกต้องเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ดังรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย

- |       |                       |                                                                        |
|-------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 1.2.1 | ดร.สถาพร พฤษพิศกุล    | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา     |
| 1.2.2 | ดร.ธนวิน ทองแพง       | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา     |
| 1.2.3 | นางสาวสุกัญญา เพาะบุญ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวังดาลวิทยาคม<br>อำเภอทับปดบุรี จังหวัดปราจีนบุรี  |
| 1.2.4 | ดร.ชัยยศ ชวาระนอง     | ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งนครนายก<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |



260 ฉบับ ตรวจสอบจำนวนและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยเทียบเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.61-0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.41-0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.21-0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0-0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องตามสมมติฐาน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

2. การทดสอบความสัมพันธ์ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” สถิติที่ใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation)

3. การทดสอบความสัมพันธ์ “ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารปัจจัยด้านบุคลากร สามารถส่งผลประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4. การทดสอบความสัมพันธ์ “ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

4.1 การแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เป็น โค้งปกติ

4.2 ตัวแปรทุกตัว มีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) กับตัวแปรตาม

4.3 ตัวแปรอิสระทุกตัว จะไม่มีความสัมพันธ์กันเอง เพื่อป้องกันปัญหา

Muticollinearity โดยพิจารณาจากค่าคงทนของการยอมรับ (Tolerance) มีค่าไม่น้อยกว่า .10

ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) มีค่าน้อยกว่า 10 (Kleinbaum, Kupper & Muller, 1998, pp. 241-242)

ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติทดสอบ Durbin-Watson  
พิจารณาจากค่า Durbin-Watson มีค่าใกล้ 2

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$t$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที ( $t$ -distribution)
$F$	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ ( $F$ -distribution)
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
$SS$	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
$Df$	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
$r$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
$R$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$b$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$SE_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
$SE_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์
$X_1$	แทน	ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร
$X_{11}$	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
$X_{111}$	แทน	การเป็นแบบอย่างที่ดี
$X_{112}$	แทน	การกำหนดวิสัยทัศน์

$X_{113}$	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
$X_{114}$	แทน	การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล
$X_{115}$	แทน	การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม
$X_{116}$	แทน	การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง
$X_{12}$	แทน	การสนับสนุนทรัพยากร
$X_{121}$	แทน	งบประมาณ
$X_{122}$	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศ
$X_2$	แทน	ปัจจัยด้านบุคลากร
$X_{21}$	แทน	การจัดการเรียนการสอน
$X_{22}$	แทน	การพัฒนาครู
$Y$	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
$\hat{Y}$	แทน	คะแนนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	คะแนนประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	<i>n</i> = 260			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.15	0.50	มาก	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	3.97	0.59	มาก	3
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	3.98	0.60	มาก	2
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	3.97	0.61	มาก	4
รวม	4.02	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาตามลำดับ



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถ  
ในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.73	มาก	1
2. ครูมีการศึกษาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน	4.13	0.77	มาก	3
3. ครูมีการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม	4.22	0.71	มาก	2
4. ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.05	0.79	มาก	5
5. นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อ สถาบันอื่นเป็นจำนวนมากขึ้น	4.09	0.78	มาก	4
รวม	4.15	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์  
ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ครูมีการจัด  
กระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมและครูมีการศึกษา  
ความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ  
และปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน	4.00	0.88	มาก	1
2. นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อย และอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.97	0.77	มาก	3
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม	3.97	0.77	มาก	3
4. นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	3.96	0.88	มาก	5
5. นักเรียนระดับชั้นสูงมีความกระตือรือร้น ในการศึกษาต่อ	3.97	0.82	มาก	2
รวม	3.66	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก  
โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียน  
มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนนักเรียนระดับชั้นสูง มีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อนักเรียน  
มีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนและนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม  
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัด  
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถ  
ปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมและรายชื่อ

ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษา ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรมและประเมินตามหลักสูตร	3.93	0.85	มาก	4
2. ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการเรียนการสอน	4.03	0.86	มาก	1
3. ครูมีการนำผลจากการประเมินนักเรียน มาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง	3.91	0.80	มาก	5
4. ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุง โรงเรียนในทุกด้าน	3.98	0.87	มาก	3
5. สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.03	0.85	มาก	2
รวม	3.98	0.60	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับ  
สภาพแวดล้อม โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน  
ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และ  
ปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้าน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูมีการนำผลจากการประเมินนักเรียน  
มาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษา ด้วยความสามัคคี	4.07	0.86	มาก	1
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.95	0.89	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน	3.89	0.89	มาก	5
4. ผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	3.97	0.80	มาก	3
5. ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น	3.97	0.81	มาก	2
รวม	3.97	0.61	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
และครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคีผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ  
สถานศึกษาอย่างราบรื่นและผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียน  
เป็นสำคัญ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์  
ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
ปัจจัยด้านบุคลากรในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	4.08	0.44	มาก	2
2. ปัจจัยด้านบุคลากร	4.11	0.54	มาก	1
รวม	4.09	0.42	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรและปัจจัย  
ด้านการบริหารของผู้บริหาร

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม  
และรายด้าน

ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.05	0.52	มาก	2
2. การสนับสนุนทรัพยากร	4.11	0.51	มาก	1
รวม	3.93	0.41	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า 7 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารจังหวัดปราจีนบุรี สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย  
จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร  
สถานศึกษา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	<i>n</i> = 260			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. การเป็นแบบอย่างที่ดี	3.95	0.68	มาก	5
2. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.09	0.59	มาก	2
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.04	0.61	มาก	4
4. การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.93	0.68	มาก	6
5. การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม	4.08	0.58	มาก	3
6. การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง	4.20	0.63	มาก	1
รวม	4.05	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน  
อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งความหวัง  
ในผลงานไว้สูง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม  
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร  
โดยรวมและรายชื่อ

การเป็นแบบอย่างที่ดี	<i>n</i> = 260			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน	3.85	0.81	มาก	4
2. ผู้บริหารมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบ ในหน้าที่	3.95	0.74	มาก	2
3. ผู้บริหารเป็นนักสร้างสรรค์ ผลักดันให้เกิด งานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน	4.13	0.81	มาก	1
4. ผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกันกับครู	3.86	0.89	มาก	3
รวม	3.94	0.68	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด  
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร  
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
เป็นนักสร้างสรรค์ ผลักดันให้เกิดงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้บริหารมีจิตสำนึก  
และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกันกับครูและผู้บริหาร  
ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหาร  
 ของผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกำหนดวิสัยทัศน์  
 โดยรวมและรายข้อ

การกำหนดวิสัยทัศน์	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.09	0.71	มาก	2
2. ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม	4.05	0.72	มาก	3
3. ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สพฐ.	4.23	0.70	มาก	1
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ครอบคลุม สามารถปฏิบัติได้	3.98	0.75	มาก	4
รวม	3.98	0.75	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
 จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกำหนดวิสัยทัศน์  
 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร  
 และครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สพฐ. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วม  
 ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม  
 และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ครอบคลุมสามารถปฏิบัติได้ ตามลำดับ



ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหาร  
 ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกระตุ้นการใช้ปัญญา  
 โดยรวมและรายข้อ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารประชุมครูทุกเดือนเพื่อสอบถาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอน	4.00	0.82	มาก	2
2. ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ	3.98	0.72	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการจัดทำวิจัย ในชั้นเรียน	4.17	0.76	มาก	1
รวม	4.04	0.61	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
 ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
 การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารประชุมครูทุกเดือน  
 เพื่อสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอน ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ  
 และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ  
 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและ  
 รายข้อ

การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	<i>n</i> = 260			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของครู ด้วยวิธีที่หลากหลายและมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถของครู	3.99	0.79	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับครู	3.88	0.85	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.81	มาก	2
รวม	3.93	0.68	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
 การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
 ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของครูด้วยวิธีที่หลากหลาย  
 และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงาน  
 ของครูอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมและรายข้อ

การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย ของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.10	0.75	มาก	3
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของเป้าหมายโรงเรียน	4.11	0.74	มาก	1
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีม และชักจูงให้ครูเห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าตนเอง	4.11	0.70	มาก	2
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิด และวิธีการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ที่ตั้งไว้	3.98	0.78	มาก	4
รวม	4.08	0.58	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน  
ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมและชักจูงให้ครูเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง ผู้บริหาร  
มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิด  
และวิธีการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง โดยรวมและรายข้อ

ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ผู้บริหารตั้งความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนไว้สูง	4.24	0.74	มาก	1
2. ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละปี	4.14	0.78	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การสอนของครูทุกภาคเรียน	4.21	0.81	มาก	2
รวม	3.90	0.67	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง  
ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารตั้งความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน  
ไว้สูง ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการสอนของครูทุกภาคเรียนและผู้บริหาร  
มีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละปี

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร  
การสนับสนุนทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

การสนับสนุนทรัพยากร	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งบประมาณ	4.14	0.55	มาก	1
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.07	0.56	มาก	2
รวม	4.11	0.51	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารการสนับสนุนทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งบประมาณและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการสนับสนุนทรัพยากรด้านงบประมาณของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อ

การสนับสนุนทรัพยากร ด้านงบประมาณ	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานมา จัดทำแผนการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานราชการประจำปี	4.17	0.76	มาก	6
2. โรงเรียนมีการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของงบประมาณแต่ละแผนงาน/ โครงการทั้งปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบัน	4.18	0.75	มาก	3
3. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารงบประมาณที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์เป้าหมายและวงเงินงบประมาณของแผนงาน/ โครงการไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.73	มาก	4
4. โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน	4.09	0.81	มาก	5
5. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกเงิน การรับ-จ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินครบถ้วนเป็นปัจจุบัน	4.20	0.78	มาก	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

การสนับสนุนทรัพยากร ด้านงบประมาณ	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
6. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณ ตามแผนงาน/ โครงการอย่างเหมาะสม และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดทุกปี	4.08	0.82	มาก	1
รวม	4.14	0.56	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร ด้านงบประมาณ จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/ โครงการอย่างเหมาะสมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกปี โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบการเบิกเงิน การรับ-จ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และโรงเรียนมีการศึกษา วิเคราะห์รายละเอียดของงบประมาณแต่ละแผนงาน/ โครงการทั้งปีที่ผ่านมา และปีปัจจุบัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานมา จัดทำแผน การใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานราชการประจำปี

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการสนับสนุนทรัพยากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของโรงเรียนในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้อ

การสนับสนุนทรัพยากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนจัดให้มีสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์ การเรียนรู้เพียงพอและตรงตาม ความต้องการของนักเรียน	4.17	0.78	มาก	1
2. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียน สอดคล้องกับเนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตร	4.04	0.81	มาก	3
3. ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมกับวัย และสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสนใจ ของนักเรียน	3.99	0.79	มาก	4
4. ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.10	0.76	มาก	2
รวม	4.07	0.56	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
จัดให้มีสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนรู้เพียงพอและตรงตามความต้องการของนักเรียนครูมีการใช้  
เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและครูใช้สื่อเทคโนโลยี  
สารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ตาม  
หลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่  
เหมาะสมกับวัยและสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของนักเรียน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

ด้านบุคลากร	<i>n</i> = 260			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. การจัดการเรียนการสอน	4.16	.57	มาก	1
2. การพัฒนาครู	4.06	.61	มาก	2
รวม	4.11	.54	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรในสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายข้อ

การจัดการเรียนการสอน	<i>n</i> = 262			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.07	.79	มาก	5
2. ครูสร้างสถานการณ์การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์และสามารถปฏิบัติได้จริง	4.13	.68	มาก	4
3. ครูจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	4.25	.73	มาก	1
4. ครูคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการวัดพิจารณาการเรียนการสอน	4.23	.75	มาก	2
5. ครูมีการเสริมแรงผู้เรียนอยู่เสมอ	4.13	.84	มาก	3
รวม	4.16	.57	มาก	



จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ครูคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการวัดพิจารณาการเรียนการสอนและครูมีการเสริมแรง ผู้เรียนอยู่เสมอ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การพัฒนาครู โดยรวมและรายชื่อ

การพัฒนาครู	n = 260			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. โรงเรียนมีการจัดให้ครูได้รับการอบรมตามรายวิชาที่สอน	4.20	.79	มาก	1
2. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษา ดูงาน	4.07	.82	มาก	3
3. โรงเรียนมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.09	.73	มาก	2
4. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.95	.85	มาก	6
5. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน	3.97	.85	มาก	5
6. โรงเรียนส่งเสริมครูให้ประกวดผลงานทางวิชาการ	4.05	.79	มาก	4
รวม	4.06	.61	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การพัฒนาครูโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้ครูได้รับการอบรมตามรายวิชาที่สอน โรงเรียนมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอและโรงเรียนจัดให้มีการศึกษา ดูงานส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

	X <sub>111</sub>	X <sub>112</sub>	X <sub>113</sub>	X <sub>114</sub>	X <sub>115</sub>	X <sub>116</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>121</sub>	X <sub>122</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>1</sub>	Y
X <sub>111</sub>	1	.685**	.652**	.725**	.677**	.514**	.859**	.349**	.295**	.350**	.716**	.516**
X <sub>112</sub>		1	.660**	.721**	.619**	.472**	.831**	.403**	.305**	.384**	.719**	.569**
X <sub>113</sub>			1	.707**	.705**	.548**	.854**	.381**	.268**	.352**	.714**	.547**
X <sub>114</sub>				1	.728**	.436**	.870**	.425**	.279**	.382**	.741**	.493**
X <sub>115</sub>					1	.597**	.863**	.433**	.346**	.423**	.761**	.464**
X <sub>116</sub>						1	.713**	.323**	.279**	.327**	.615**	.378**
X <sub>11</sub>							1	.463**	.354**	.443**	.854**	.594**
X <sub>121</sub>								1	.690**	.917**	.808**	.458**
X <sub>122</sub>									1	.922**	.746**	.348**
X <sub>12</sub>										1	.845**	.437**
X <sub>1</sub>											1	.609**
Y												1

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม ( $X_1$ ) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ( $X_{11}$ ) และการสนับสนุนทรัพยากร ( $X_{12}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 23 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

	$X_{21}$	$X_{22}$	$X_2$	Y
$X_{21}$	1	.632**	.854**	.441**
$X_{22}$		1	.911**	.507**
$X_2$			1	.526**
Y				1

\*\* $p < .01$

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวม ( $X_2$ ) และการจัดการเรียนการสอน ( $X_{21}$ ) และการพัฒนาครู ( $X_{22}$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตารางที่ 24 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ปัจจัย	R	R <sup>2</sup>
1. ด้านการบริหารของผู้บริหาร (X <sub>1</sub> )	.60**	.36
2. ด้านบุคลากร (X <sub>2</sub> )	.52**	.27
รวม	.66**	.44

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ก่อนการสร้างสมการพยากรณ์ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับกรณีตัวแปรทำนายต้องไม่สัมพันธ์กันเองมากเกินไปโดยทดสอบค่า *Tolerance* และค่า *VIF* พบผลดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่า *Tolerance* และค่า *VIF* ของตัวแปรอิสระในด้านการบริหารของผู้บริหาร  
ด้านบุคลากร

ปัจจัย	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
ด้านการบริหารของผู้บริหาร		
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		
1.1 การเป็นแบบอย่างที่ดี	.488	2.049
1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์	.483	2.070
1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา	.490	2.040
1.4 การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	.451	2.215
1.5 การยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม	.421	2.373
1.6 การตั้งความหวังในผลงานไว้สูง	.612	1.610

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ปัจจัย	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
2. การสนับสนุนทรัพยากร		
2.1 งบประมาณ	.347	2.878
2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ	.443	2.256
ด้านบุคลากร		
1. การจัดการเรียนการสอน	.844	1.185
2. การพัฒนา	.824	1.213

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .01 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (วรณีย์ หิรัญญาการ, 2546, หน้า 113)

ตารางที่ 26 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และการคัดเลือกพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

อันดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	ร้อยละ
1	X <sub>112</sub>	.56	.32	32.10
2	X <sub>112</sub> , X <sub>22</sub>	.65	.42	42.30
3	X <sub>112</sub> , X <sub>22</sub> , X <sub>113</sub>	.68	.46	45.80
4	X <sub>112</sub> , X <sub>22</sub> , X <sub>113</sub> , X <sub>121</sub>	.69	.48	47.80

\*\**p* < .01

จากตารางที่ 26 พบว่า อำนาจจำแนกพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากการกำหนดวิสัยทัศน์ (X<sub>112</sub>) การพัฒนาครู (X<sub>22</sub>) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X<sub>113</sub>) และงบประมาณ (X<sub>121</sub>) ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถพยากรณ์รวมกันได้ร้อยละ 47.80

ตารางที่ 27 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	4	26.21	6.55	60.30*	.00
ความคลาดเคลื่อน	255	27.71	.10	-	-

\*\**p* < .01

จากตารางที่ 27 พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_{112}$ ) การพัฒนาครู ( $X_{22}$ ) การกระตุ้น  
การใช้ปัญญา ( $X_{113}$ ) และงบประมาณ ( $X_{121}$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .01

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คอลลอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยสร้างสมการพยากรณ์ได้

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
การกำหนดวิสัยทัศน์ (X112)	.191	.048	.247	3.97	.00
การพัฒนาครู (X22)	.209	.037	.282	5.63	.00
การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X113)	.172	.045	.230	3.78	.00
งบประมาณ (X121)	.140	.043	.168	3.27	.00
ค่าคงที่ (a)	1.11	.193		5.78	.00
R=.697		R <sup>2</sup> =.485	SE.est = .329		

\*\**p* < .01

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ (X<sub>112</sub>) การพัฒนาครู (X<sub>22</sub>) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X<sub>113</sub>) และงบประมาณ (X<sub>121</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ร้อยละ 47.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยรูปแบบของการพยากรณ์ ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.11 + .191(X_{112}) + .209(X_{22}) + .172(X_{113}) + .140(X_{121})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .247(Z_{112}) + .282(Z_{22}) + .230(Z_{113}) + .168(Z_{121})$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จากปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดอำเภอในจังหวัดปราจีนบุรีเป็นชั้นในการสุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 และ ตอนที่ 2 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อระหว่าง .26 - .75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้ได้ค่าอำนาจจำแนก เป็นรายข้อระหว่าง .30-.79 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษา เขต 7 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้



1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ครูมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วมและความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และครูมีการศึกษาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน นักเรียนระดับชั้นสูงมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนและนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

1.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้าน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูมีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูร่วมแก้ปัญหสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น และผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน

2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารสามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล

2.1.2 การสนับสนุนทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งบประมาณ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 ปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครู

2.2.1 การจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครบถ้วนถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการวัดพิจารณาการเรียนการสอน และครูมีการเสริมแรงผู้เรียนอยู่เสมอส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.2 การพัฒนาครู โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดให้ครูได้รับการอบรมตามรายวิชาที่สอน โรงเรียนมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนจัดให้มีการศึกษา ดูงาน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูเรียน ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร และปัจจัยด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาครู การกระตุ้นการใช้ปัญญา และงบประมาณ ตามลำดับ

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ ( $X_{112}$ ) การพัฒนาครู ( $X_{22}$ ) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ( $X_{113}$ ) และงบประมาณ ( $X_{121}$ ) สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ภาพรวมได้ร้อยละ 47.80 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.11 + .191(X_{112}) + .209(X_{22}) + .172(X_{113}) + .140(X_{121})$$

หรือสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .247(Z_{112}) + .282(Z_{22}) + .230(Z_{113}) + .168(Z_{121})$$

## อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการให้ครูศึกษาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนและจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้กับนักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม อีกทั้งโรงเรียนได้มีการจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อสถาบันอื่นได้เป็นจำนวนมากขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง และนักเรียนระดับชั้นสูงมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ ครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอน การจัดกิจกรรมและประเมินตามหลักสูตร มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้าน นอกจากนี้สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารและครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา เมื่อเกิดความขัดแย้ง ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน ผู้บริหารและครูปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญและผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนว่า การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถของใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานใน

ด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทธมา เพ็ญมุล (2551) ได้ศึกษาเรื่องความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เกือบทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านบรรยากาศมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญานิศา บุญจิตรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 31 ตัวชี้วัด 2) ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านกระบวนการภายในมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือด้านผู้รับบริการ และด้านการเงินตามลำดับ ส่วนด้านการเรียนรู้และการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่องครูมีการจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม ครูมีการศึกษาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sammons at al. (1994) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมี

ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ การมีเป้าหมายและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับ โรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูตา วิหครัตน์ (2558, หน้า 93) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนนักเรียนระดับชั้นสูงมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียนและนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่ง Mott (1972) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็น ท่าทาง ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้แก่บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัยด้านสติปัญญามีความรู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหูล้า (2553, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้านสอดคล้องกับ Bennis (1971) ซึ่งกล่าวว่า องค์กรไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์กรทางสังคม จะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก โดยอาศัยพื้นฐานความเป็นระบบเปิดขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิผล

คือ จะต้องมีโครงสร้างที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา ชลภิรมย์ (2553) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกิดขึ้นนั้นมีตัวชี้วัด คือ ระดับความสามารถในการแสดงปฏิกิริยากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทั้งจากผู้ประกอบการ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูฑา วิหครัตน์ (2558, หน้า 94) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น ผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (1990) กล่าวว่า ทฤษฎีการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะสถานศึกษา ประกอบด้วย คนหลายกลุ่ม ในการทำงาน ร่วมกันความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งมากเกินไปทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีที่กลมเกลียวสร้างเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลาออกจากงานได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีแก้ปัญหของผู้บริหาร ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 93) ได้ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทรัพยากรนั้นเป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ และทรัพยากรจะมีบทบาทต่อกิจกรรม หรือการดำเนินการกิจของสถานศึกษาทั้งในด้านของ ปริมาณและคุณภาพทำให้การทำงานสำเร็จลงได้ด้วยดีอย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ สถาบันครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2556 อ้างถึงใน สุนทร กุณชร, 2558) ได้กล่าวว่า ทรัพยากร เป็นตัวกลางหรือตัวกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้และทรัพยากรจะมีบทบาท ต่อกิจกรรม หรือการดำเนินภารกิจของสถานศึกษาทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพทำให้ การทำงานสำเร็จลงได้ด้วยดีอย่างมีคุณภาพและสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ เป้าหมายโรงเรียน ร่วมมือทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมตามรายวิชาที่สอนและศึกษาคูงาน ดังที่ Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและ จงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีในการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้โน้มน้าวหรือให้การแนะนำช่วงเหลือ และชี้แนะ กระตุ้น เตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครู เพื่อให้ทำหน้าที่ ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปสุตา เพ็ง ประสพ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 การสนับสนุนทรัพยากรของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เพราะโรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นระบบตามแผนงานและจัดทำเอกสารรายงานต่อ ต้นสังกัดเป็นประจำทุกปีดังที่ อำนวย ไชยปิ่น (2550) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทรัพยากร คือ สิ่งที่ทำให้การจัดการศึกษาสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากร บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและการจัดการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร พุทธิไสย (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมตามรายวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเอง สอดคล้องกับ พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550) กล่าวว่า ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ต้องประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถในสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี สอนดี (2559) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านผู้บริหารด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากรด้านกระบวนการ และด้านทรัพยากร ตามลำดับสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

3.1 การจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบครูกำเนียงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการวัดพิจารณาการเรียนการสอน และครูมีการเสริมแรงผู้เรียนอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hough and Duncan (1970, p. 144) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอน เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ การจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หลังการเรียนการสอนสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภู่มะลิ และคณะ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.2 การพัฒนาครู โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางโรงเรียนมีการจัดให้ครูได้รับการอบรมตามรายวิชาที่สอน อีกทั้งยังมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูแต่ละท่านอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนจึงจัดให้มีการศึกษา ดูงาน นอกสถานที่ เพื่อให้ครูได้เกิดแนวคิดการสอนรูปแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2550) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครูทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนเต็มที่ การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิค



การสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจ ภาวะเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมาน้อยเพียงใดสอนระดับใดจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความความค้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ และการพัฒนาครู ต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครูจะต้องทำให้ครูเกิดความก้าวหน้า ในวิชาชีพมีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ยุกติ ประทุม (2555) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษา มีลักษณะแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อบุคลากร แต่ละฝ่ายในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา วิริฤทธิ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกที่ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตรและคณะ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตรมีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม และคณะ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

5. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี ได้นำนโยบายและ

ปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ โดยเข้าไปมีส่วนร่วม ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การของโรงเรียนสาธิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้ร้อยละ 95.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ ม่วงทอง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านบุคลากรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้ร้อยละ 47.80 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารในโรงเรียนได้นำหลักการและแนวทางเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมาบริหารการจัดการศึกษาในโรงเรียน จนเกิดประสิทธิผล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนากระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลายตามความถนัดและตามความสนใจ มีการเรียนรู้ตามสภาพจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวัฒน์ วั่งกะ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน ร่วมกันทำพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 76.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษามี 4 ตัวแปร ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาครู การกระตุ้นการใช้ปัญญา และงบประมาณดังนี้

6.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ สุริโย (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.2 การพัฒนาครู สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตามการสอนของครูอยู่เสมอ และส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้สอน เข้ารับการอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อพัฒนาตนเองสอดคล้องกับ Sadi (1997) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โอกาสการพัฒนาอาชีพสำหรับครูประถมในตรุกี พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น และประสบการณ์ หาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ จากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้มา จัดทำเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาคือต่อไป ต่อมาก็เข้าสู่ขั้นปฏิบัติการ (Action) โดยการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมในการพัฒนาบุคลากรที่สามารถพัฒนา ผู้เข้าอบรมให้มีความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิต ม่วงทอง (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและประชุมทุกเดือน เพื่อสอบถามปัญหาที่พบพร้อมทั้ง ช่วยกันคิดแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทั้ง 12 ด้าน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษา ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยมีประสิทธิภาพในการทำนวยร้อยละ 57.80 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและรายด้าน

6.4 งบประมาณสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานและรายงานผลการดำเนินงานต่อต้นสังกัดทุกปี มีการทำเอกสารการเงิน รายรับ-รายจ่ายเป็นปัจจุบัน และมีการวิเคราะห์รายละเอียดการใช้จ่ายเงินใน แต่ละโครงการ เพื่อหาแนวทางร่วมกันแก้ไขปัญหาที่พบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลม แพงสุข

(2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดแผนก  
ศึกษาธิการแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 คือ ปัจจัยด้าน  
ครูผู้สอน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบรรยากาศในโรงเรียน ปัจจัยด้านชุมชน ปัจจัยด้าน  
อาคารสถานที่ ปัจจัยด้านผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ได้ถึง  
ร้อยละ 55.40

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงผู้บริหาร  
สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับพฤติกรรมการสอนให้ทัน  
ต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหาร  
สถานศึกษาควรมีนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ  
ต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกมากยิ่งขึ้น

1.3 ความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ผู้บริหาร  
สถานศึกษาควรให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียน  
มีความสนใจในการเรียนการสอนและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้  
ความเอาใจใส่ในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งและควบคุมสถานการณ์ให้ได้เมื่อเกิด  
เหตุการณ์ฉุกเฉินในโรงเรียน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักธรรมาภิบาล  
ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์  
ที่สามารถปฏิบัติได้และเน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงานเป็นทีม

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหา  
อย่างเป็นระบบและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูเกิดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ

2.4 ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่องและมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู เพื่อให้ครู สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.5 ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครู แสดงความคิดเห็นและวิธีการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียน สำเร็จตามเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูงผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปรียบเทียบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละปีเพื่อให้สามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทรัพยากรของโรงเรียนในจังหวัด ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 งบประมาณ โรงเรียนควรมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เพื่อจัดทำ แผนการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์แผนปฏิบัติงานราชการประจำปี เพื่อให้มีการใช้จ่าย งบประมาณเป็นไปตามความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนควรมีนโยบายให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่เหมาะสมกับวัยและสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสนใจของนักเรียน เพื่อให้ การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

4. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากรของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 การจัดการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการสร้างสถานการณ์การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์และสามารถปฏิบัติได้จริง

4.2 การพัฒนาครู โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูได้เรียนรู้และศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูจัดการเรียนการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร สถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

3. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

4. ควรวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ เชื้อบ้านเกาะ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กนกวรรณ ผาสุก. (2542). *เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กมลทิพย์ คงสวัสดิ์พร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของกรมที่ดิน*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- กรุณา ภู่มะลิ และคณะ. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้*. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1), 158-172.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*. ปริญญาบัตรศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัณทิมา เพ็ญมุล. (2551). *ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารสถานศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. วารสารราชบัณฑิตยสถาน, 29(2), 327-336.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). การพัฒนาองค์การ. ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครุสภา. (2555). สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2555. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สกสค.
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยาวัฒน์ แก้วปิ่นจันทร์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- จตุรภัทร ประทุม, ประยูร อิมสวาสดี, และ สมพงษ์ ปั้นหุ่น. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 27. วารสาร วิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 27(2), 119-130.
- จิระวัฒน์ วั่งกะ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัด ภาคเหนือ สังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21. ใน วารสารบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์การ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ญาณิศา บุญจิตรี. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- จิตา วิหครัตน์. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ณรงค์ สัจพันโรจน์. (2538). *การจัดทำ อนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.*
- ดิเรก วรรณเสียร, ประสิทธิ์ เขียวศรี และนพรุจ ศักดิ์ศิริ. (2553). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ทิสนา แยมมณี. (2554). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ทินกร ประเสริฐหล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ชนิด ทองอาจ. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนที่ 4 บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธีรภัทร วาณิชพิทักษ์. (2555). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- ธีระ รุณเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: นวสาส์น.*
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2525). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์การพิมพ์.*

- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา รัมภ์พังส์ และคณะ. (2540). *ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- บัญชา ชลภิรมย์. (2553). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุรชัย สิริมหาสาร. (2549). *ผู้นำพันธุ์แท้*. กรุงเทพฯ: แสงดาว
- ประดิษฐ์ อุปรมย์. (2540). *ชุดวิชาพื้นฐานการศึกษามนุษย์กับการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี, (ม.ป.ท.)
- ประดิษฐ์ อุปรมย์. (2553). *มนุษย์กับการเรียนรู้ในเอกสาการสอนชุดวิชาพื้นฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำพหุวิสัยภาพในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากปฏิบัติ เพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.
- ปริญญา พิมาณแมน. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปลุตา เพ็งประสบ. (2551). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2550). *การคลังรัฐบาลและการคลังท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรทิพย์ สระบงกช. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิมล พรพิริชนม์. (2550). *การจัดกระบวนการเรียนรู้*. สงขลา: เทมการพิมพ์.

- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ชมมจิตโต). (2553). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพรรณ สุริโย. (2551). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับการสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมในมหาวิทยาลัย*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/teachingdevelopment/195965> .
- ไพฑูริย์ ศรีฟ้า. (2548). *บทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อการบริหารการจัดการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sahavicha.com>.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. ชลบุรี: มนตรี.
- ภิรมย์ ถิ่นถาวร. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูในโรงเรียน อำเภอโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยีน ภู่วรรณ. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ยุวดี ประทุม. (2555). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2551). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ (อักษร A-L) ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- ราตรี สอนดี. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรณูจันทร์ป่าดง. (2551). *การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/renujun/168679>
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2550). การคิดเชิงบวก. *วารสารดวงแก้ว*, 12(1), 69-76.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). *ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลม แพงสุข. (2551). การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะกรรมการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมสมบูรณ จังหวัดบอริคำไซย สาธารณรัฐประชาชนลาว. *วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 4(2), 65-75.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73, 2-3.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร และคณะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทญูดม. (2547). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิษยรัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารินทร์ รัศมีพรหม. (2542). *การออกแบบและพัฒนาระบบการสอน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีศักดิ์ จามรมาน. (2007). Computer report on eEverything from thailand. *International Journal of the Computer, the Internet and Management*, 15(4).

- ศิลป์ชัย ขวงตระกูล. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมเดช สีแสง. (2546). *คู่มือบริหาร โรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ.
- สุขกะเสริม สิทธิเดช. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดแผนกศึกษาธิการแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา กิระนันท์. (2541). *เทคโนโลยีสารสนเทศ: สถิติ ข้อมูลในระบบสารสนเทศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธชญณ์ โอบ้ออม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สุนทร กุณชร. (2558). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร แสงผึ้ง. (2550). *เทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรจะเป็น*. เข้าถึงได้จาก [http://www.nitesonline.net/warasan/13\\_sakorn.doc](http://www.nitesonline.net/warasan/13_sakorn.doc)
- สายสมร พุทธิไสย. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). *ผู้บริหารสถานศึกษา*. ใน *สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สก.สค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2557). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2557*. ปราจีนบุรี: กลุ่มบริหารงานบุคคล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2558*. ปราจีนบุรี: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล.

- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- สัมมา รณินชัย. (2553 ก). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บริษัทแอล. ที. เพรส จำกัด.
- สัมมา รณินชัย. (2553 ข). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- โสภณ ม่วงทอง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิลา สงอาจินต์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศ*. เข้าถึงได้จาก [www.gotoknow.org/posts/342148](http://www.gotoknow.org/posts/342148)
- อชิษฐ์ คลี่สุนทร. (2551). *Internet and schoolnet กับการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาไทย การศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th>
- อวิรุทธ์ ผลทรัพย์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความคิดเชิงบวก ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อชรา วีฤทธิ์. (2554). *ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1-3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อานูชิต แก้วท่า. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อำนาจ ไชยปิ่น. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.*
- อำนาจ ทองโปร่ง. (2553). *การบริหารทรัพยากรและการจัดการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*
- อำภา ปิยารมณ. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations.* New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic, 3*, 19-36.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational leadership.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and the falling dominos effect. *Group and organization studies, 12*, 73-87.
- Bennis. (1971). " *Toward a truly scientific management: the Concept of organization health*" in Charade. J, (ed.) *assessment of organizational effectiveness: issues, analysis, reading.* pacific Palisades, California: Goodyear Publishing Company. Inc. 116-143.
- Betts, P. W. (1977). *Staff management.* Eastover. Plymouth: Macdonald and Evans.
- Bowless, M. S. (2004). *Relearning to E-Learning: Strategic for electronic learning and knowledge.* Australia: Melbourne University Publishing.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership.* New York: Harper & Row.
- Campbell, J. P. (1977). " *On the nature of organizational Effectiveness.*" *In new Perspectives on Organizational Effectiveness, pp. 36-41.* Edited by P. S. Goodman and J. M. Pennings (Eds.) San Francisco: Jossey-Bass, B. M.
- Clay, R. (1988). *Chambers English dictionary.* Great Britain: bunaysuffolk.
- Creemers, Bert P. M., & Scheerens, J. (1989). Conceptualizing school effectiveness. *International Journal of Educational Research, 13*, 691-706.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5<sup>th</sup> ed.).* New York: Harper Collins.

- Dessler, G. (1986). *Organization theory integrating structure and behavior* (2<sup>nd</sup> ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall International.
- Driver & Bell. (1986). Students thinking and the learning of science: A constructivist view. *The School Review*, 67(240), 443-456.
- Duffy, T. M., & Cunningham, D. J. (1996). Constructivism: Implications for the design and delivery of instruction. *Handbook of research for educational communications and technology*, 30(2), 111-115.
- Ellis, N. E., & Joslin, A. W. (1990). *Shared governance and responsibility: The keystone leadership, Commitment and vision in school reform*. U.S.: Department of Educational Design and Management School of Education.
- Elmore, R. F. (2007). *School reform from inside out; Policy, Practice, and Performance*. Massachusetts: Harvard Education Press.
- Gibson et al. (1982). *Organizations: Behavior, structure, process* (4<sup>th</sup> ed.). Texas: Business Publication.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision of instruction development approach*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-hill Book.
- Griffin, D. (1996). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). Houghton: Mifflin.
- Highett, N. T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's principal's and superintendents' perspectives*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Alberta, Edmonton: Allyn and Bacon.
- Hills, P. J. A. (1982). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Holmes, B., & Gardner, J. (2006). *E-Learning: Concepts and practice*. London: SAGE Publications.
- Hough, J. B., & Duncan, J. K. (1970). *Teaching: Description and analysis*. Ontario: Addison- Wesley.
- House, J., & Mitchell, D. (1974). Path-Goal theory of leadership. *Journal of Contemporary business*, 2(3), 81-97.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A Theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.



- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration. Theory, Research, and Practice* (6<sup>th</sup> ed.). Singapore: McGraw-Hill International Edition.
- Hunt, H. C., & Pierce, P. R. (1985). *The practice of administration*. New York: Houghton Mifflin.
- Inglis, A., Ling, P., & Joosten, V. (2000). *Delivering digitally: Managing the transition to the knowledge media*. Great Britain: Creative Print and Design.
- Kleinbaum, D. G., Kupper, L. L., & Muller, K.E. (1998). *Applied regression analysis and other multivariable methods*. Boston: PWS-Kent Publishing,
- Kowalski, T. J. (2003). *Contemporary school administration*. Boston: Pearson Education.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1987). "Strengthen Others: Sharing Information and Poner," Skyhooks for Leadership. 1999. Edited by John A Shtogren.: 235-260. New York: AMACOM.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1996). *Toward an explanation of variation in teacher' perceptions of transformational school leadership*. Quarterly, California: Corwin press.
- Lever-Duff, J., McDonald, J. B., & Mizell, A. P. (2005). *Teaching and learning with technology*. Boston: Pearson Education.
- Lockard, J., & Abrams, P. D. (2004). *Computers for twenty-first century education* (6<sup>th</sup> ed.). Boston: Pearson Education.
- Manasse, A. L. (1986). Principals as leaders of high performing Systems. *Educational Leadship*, 41(5), 42-46
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). *Human resource management*. South Western: Thomson.
- Martin, D. C. (1994). *Management: second edition*. New York: Mcgraw-Hill.
- McCurtain, B. R. (1989). Elementary school principal competencies and school effectiveness: instructional staff perceptions. *Dissertation Abstracts International*, 1, 41-A.
- Merill, P. F. et al. (2001). *Computers in eeducation*. Boston: Allyn and Bacon.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper and Row.
- Murray, H. H. (1964). *Motivation and emotion*. Eenglewood cliffs: Prentice Hall.
- Parson, T. (1960). *Administrative science quarterly. Effective of size, complexity and ownership in administrative intensity*. New York: Holt, Rinchart & Winston.

- Picciano, A. G. (2002). *Educational leadership and planning for technology*. New Jersey: Merrill Prentice hall.
- Podgurski, T. P. (1990). School Effectiveness as it relates to group consensus and organizational health of elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 769-A.
- Potter, D. J. (1998). *Evaluation methods used in web-based instruction and online course taming the electronic frontier*. Retrieved from <http://mason.gmu.edu/dpotter1/djp611.html>.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29, 363-377.
- Ray, J., & Davis, L. (2001). *Computers in educational administration*. New York: McGraw Hill.
- Reid, K., David, H., & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell
- Reinhartz, J., & Beach, D. M. (2004). *Educational leadership: Changing schools, Changing roles*. Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (1978). *Personnel, The management of human resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (1996). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Pearson.
- Sadi, S. S. (1997). Elementary school teacher development: A study of professional development opportunities in Turkish school. *Dissertation Abstracts International*, 57(7), 28078-A.
- Sammons, S. P., Hillman, J., & Mortimore, P. (1994). *Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research*. London: Office for Standards in Education.
- Silver, C. A. (2000). Where technology and knowledge meet. *Journal of Business Strategy*, 21(6), 28-133.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Organizational effectiveness*. Santa Monica Calif: Goodyear.

- William, L. K., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organization Behavior, 16*(4), 319-333.
- Zucker, A. A. (2008). *Transforming school with technology: how smart use of digital tools helps achieve six key education goals*. Massachusetts: Education Press.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่. ศธ 6218/ว 912

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์และ เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพนพร รัตนประสพ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพาได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี เป็นประธาน  
กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้  
คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ  
ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตใน  
ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ) เชษฐศิริ สวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ สิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3839-5811

ผู้วิจัยโทร 097-0162491

(สำเนา)

ที่. ศษ 6218/ว 1081

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

9 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพนพร รัตนประสพ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี  
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทาง  
จริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชษฐศิริ สวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3839-5811

ผู้วิจัยโทร 097-0162491

(สำเนา)

ที่. ศธ 6218/ว 1082

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวพนพร รัตนประสบ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ  
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ในการนี้ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณา  
ทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่ง  
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3483

โทรสาร 0-3839-5811

ผู้วิจัยโทร 097-0162491



#### ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

**แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย**  
**เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

**คำอธิบายการตอบแบบสอบถาม**

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โปรดตอบแบบสอบถามนี้ ตามความคิดเห็นของท่านซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปในการปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีทั้งหมด 2 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร
2. ปัจจัยด้านบุคลากร

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์และร่วมมือเป็นอย่างดี

นางสาวพนพร รัตนประสบ  
 นักศึกษาปริญญาโทคณะศึกษาศาสตร์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ตามความเป็นจริง

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

5 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
2.	ครูมีการศึกษาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน					
3.	ครูมีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม					
4.	ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
5.	นักเรียนที่จบการศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อสถาบันอื่นเป็นจำนวนมากขึ้น					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน					
7.	นักเรียนมีความประพฤติเรียบร้อยและอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน					
8.	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม					
9.	นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง					
10.	นักเรียนระดับชั้นสูงมีความกระตือรือร้นในการศึกษาต่อ					
11.	ความสามารถปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ครูมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการสอนการจัดกิจกรรมและประเมินตามหลักสูตร					
12.	ครูมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน					
13.	ครูมีการนำผลจากการประเมินนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและปรับปรุง					
14.	ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงโรงเรียนในทุกด้าน					
15.	สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
16.	ความสามารถในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูร่วมแก้ปัญหาสถานศึกษาด้วยความสามัคคี					
17.	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง					

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ผู้บริหารสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นในโรงเรียน					
19.	ผู้บริหารและครูปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
20.	ผู้บริหารดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาอย่างราบรื่น					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร  
ของผู้บริหาร และปัจจัยด้านบุคลากร

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็น  
ของท่านที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน  
อยู่ตามความเป็นจริง

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.	ผู้บริหารมีจิตสำนึกและมีความรับผิดชอบในหน้าที่					
3.	ผู้บริหารเป็นนักสร้างสรรค์ ผลักดันให้เกิดงานที่มี คุณภาพและมาตรฐาน					
4.	ผู้บริหารให้ความเท่าเทียมกันกับครู					
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน					
6.	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการทำงาน เป็นทีม					
7.	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับ กลยุทธ์ของสพฐ.					
8.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ครอบคลุมสามารถปฏิบัติได้					
9.	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารประชุมครูทุกเดือนเพื่อสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้น ในการสอน					
10.	ผู้บริหารกระตุ้นครูให้เกิดเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน แบบใหม่ ๆ					
11.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12.	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้มีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
13.	ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารพัฒนาความสามารถของครูด้วยวิธีที่หลากหลาย และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครู					
15.	ผู้บริหารมีการนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของครู อย่างต่อเนื่อง					
	<b>ด้านการยอมรับในเป้าหมายของกลุ่ม</b>					
16.	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน					
17.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมาย โรงเรียน					
18.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำงานเป็นทีมและชักจูงให้ครู เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง					
19.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดและวิธีการ นำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
20.	<b>ด้านการตั้งความหวังในผลงานไว้สูง</b> ผู้บริหารตั้งความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนไว้สูง					
21.	ผู้บริหารมีการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในแต่ละปี					
22.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการสอนของครู ทุกภาคเรียน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>การสนับสนุนทรัพยากร</b>					
1.	โรงเรียนมีการสำรวจและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานมาจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานราชการประจำปี					
3.	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารงบประมาณที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์เป้าหมายและวงเงินงบประมาณของแผนงาน/ โครงการไว้อย่างชัดเจน					
4.	โรงเรียนมีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานให้กรรมการผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียน					
5.	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารหลักฐานประกอบ การเบิกเงิน การรับ-จ่ายเงิน และการเก็บรักษาเงินครบถ้วนเป็นปัจจุบัน					
6.	โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน/ โครงการอย่างเหมาะสมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกปี					
	<b>เทคโนโลยีสารสนเทศ</b>					
7.	โรงเรียนจัดให้มีสื่อ เครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนรู้เพียงพอ และตรงตามความต้องการของนักเรียน					
8.	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมพัฒนาการ ของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหา/ สาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร					
9.	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยคำนึงถึงระยะเวลาที่ เหมาะสมกับวัยและสามารถยืดหยุ่นได้ตามความสนใจ ของนักเรียน					



ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
1.	<b>การจัดการเรียนการสอน</b> ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2.	ครูสร้างสถานการณ์การเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์และสามารถปฏิบัติได้จริง					
3.	ครูจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
4.	ครูคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการวัดพิจารณาการเรียนการสอน					
5.	ครูมีการเสริมแรงผู้เรียนอยู่เสมอ					
6.	<b>การพัฒนาครู</b> โรงเรียนมีการจัดให้ครูได้รับการอบรมตามรายวิชาที่สอน					
7.	โรงเรียนจัดให้มีการศึกษา ดูงาน					
8.	โรงเรียนมีการนิเทศและประเมินการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
9.	โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10.	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคการสอนซึ่งกันและกัน					
11.	โรงเรียนส่งเสริมครูให้ประกวดผลงานทางวิชาการ					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพนพร รัตนประสบ

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อ	<i>r</i>	ข้อ	<i>r</i>
1.	.30	11.	.55
2.	.48	12.	.28
3.	.51	13.	.37
4.	.32	14.	.42
5.	.49	15.	.44
6.	.32	16.	.66
7.	.56	17.	.51
8.	.41	18.	.53
9.	.30	19.	.43
10.	.36	20.	-.06

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาจังหวัด  
ปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการบริหารของ  
ผู้บริหาร

ข้อ	<i>r</i>	ข้อ	<i>r</i>
1.	.63	17.	.51
2.	.61	18.	.23
3.	.74	19.	.30
4.	.47	20.	.34
5.	.34	21.	.42
6.	.52	22.	.49
7.	.43	23.	.47
8.	.50	24.	.50
9.	.33	25.	.53
10.	.40	26.	.41
11.	.47	27.	.28
12.	.48	28.	.30
13.	.42	29.	.51
14.	.52	30.	.47
15.	.49	31.	.60
16.	.60	32.	.60

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา  
จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
ด้านการบุคลากร

ข้อ	<i>r</i>
1.	.27
2.	.17
3.	.43
4.	.59
5.	.50
6.	.60
7.	.56
8.	.51
9.	.49
10.	.67
11.	.66

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพนพร รัตนประสพ
วัน เดือน ปี เกิด	13 พฤษภาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 17/ 16 เทศบาล 8 ตำบลสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 27000
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวังดาลวิทยาคม อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนวังดาลวิทยาคม อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ครูศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา