

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่

จิราวรรณ แซ่ย่อง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

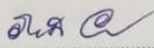
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

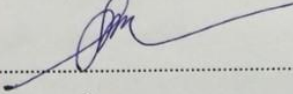
สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

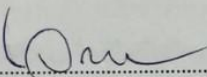
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ จีราวรรณ แซ่ฮ่อง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

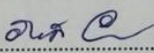
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

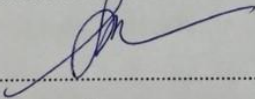
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)

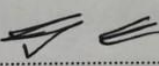
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. สถาพร พงษ์เฉลิมกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

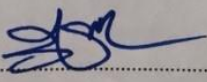
.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.การดี อนันต์นาวิ)

.....กรรมการ
(ดร. สถาพร พงษ์เฉลิมกุล)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 10 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นายสมศักดิ์ ณ ถลาง ผู้อำนวยการ โรงเรียนศึกษาเหนือคลองประชารัฐ จังหวัดกระบี่ และนายสุชีพ นวลอ่อน ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณะครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก ให้กำลังใจ รวมทั้งให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จด้วยดี

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู-อาจารย์ทุกท่านและผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทางให้เกิดความรู้ ความคิด สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด

จิราวรรณ แซ่ย่อง

56990033: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน/ องค์การแห่งการเรียนรู้/ ประสิทธิภาพ

ของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่

จิรวรรณ แซ่ย่อง: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การ

แห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 13 จังหวัดกระบี่ (INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AND LEARNING ORGANIZATION

AFFECTING SCHOOLS EFFECTIVENESS IN KRABI PROVINCE UNDER THE

SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 13) คณะกรรมการควบคุม

วิทยานิพนธ์: ภาควิชาศึกษาศาสตร์, กศ.ค., สถาพร พุทธิพิบูล, ป.ด. 150 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 191 คน โดยการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทาง วิชาการของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.41 ถึง 0.85 ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.56 ถึง 0.86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ ใช้ในวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวม

อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13})
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมกันได้
ร้อยละ 54.50 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.66 + 0.26X_{11} + 0.22X_{13} + 0.21X_{24} + 0.15X_{25}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\hat{Z} = 0.28Z_{11} + 0.23Z_{13} + 0.23Z_{24} + 0.14Z_{25}$$

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

KEYWORDS: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ LEARNING ORGANIZATION/ SCHOOLS
EFFECTIVENESS/ KRABI PROVINCE UNDER SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 13

JIRAWAN SENGYONG: INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL AFFECTING
SCHOOLS EFFECTIVENESS IN KRABI PROVINCE UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 13. ADVISORY COMMITTEE: PARADEE
ANANNAWEE, Ed.D., SATHAPON PREUDTHIKUL, Ph.D. 150 P. 2018.

The purpose of this research was to study instructional leadership of school administrators and learning organization of school affecting school effectiveness in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office 13. The research samples was 191 teachers teaching in secondary schools in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office 13. The data was collected by the use of a 5 point rating scale questionnaire divided into 3 parts. The item discrimination of questions surveying the instructional leadership of school administrations was ranged from 0.41 to 0.85 and the reliability was 0.93. The question examining learning organization had the item discrimination power from 0.32 to 0.88 and the reliability was 0.96, and the schools effectiveness questions has item discrimination power ranged from 0.56 to 0.86 and the reliability was 0.98. Data was analyzed by using the computer program. The statistics utilized in analyzing the data were arithmetic mean, Standard Deviation, simple correlation, multiple regression analysis and stepwise multiple regression analysis.

The findings of the research indicate as follows:

1. School Effectiveness in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office 13, in overall and each aspect, was at a high level. Instructional Leadership of School administrators and the Learning Organization of schools in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office 13, in overall and each aspect, was at a medium level.

2. The relationship among Instructional Leadership of school administrators, Learning Organization of schools and Schools Effectiveness in Krabi province under Secondary Educational Service Area Office 13 were rated at a high level and found statistically significant at .05 level.

3. Instructional Leadership of school administrator and Learning Organization of school, influence the effectiveness of schools in Krabi province under the Secondary Educational Service Area Office 13. It has a statistically significant of .01.

4. The School Assignment (X_{11}) Academic atmosphere (X_{13}) Team learning (X_{24}) and System Thinking (X_{25}) can forecast school effectiveness at 54.50 regression equations of the raw score and the regression equations of points in the form of stand score. As follow:

$$\hat{Y} = 0.66 + 0.26X_{11} + 0.22X_{13} + 0.21X_{24} + 0.15X_{25}$$

and in the standard equation as

$$\hat{Z} = 0.28Z_{11} + 0.23Z_{13} + 0.23Z_{24} + 0.14Z_{25}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	14
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	16
ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด (Hallinger and Murphy).....	22
แนวคิดทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	23
องค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร.....	38
ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิจัย.....	60
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	112
ภาคผนวก.....	123
ภาคผนวก ก.....	124
ภาคผนวก ข.....	128
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	150

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	54
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและ รายด้าน.....	63
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	64
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก.....	65
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน.....	66
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม.....	67
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน.....	68
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน.....	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ.....	72
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน.....	74
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความรู้แห่งตน.....	75
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน.....	76
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	77
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	79
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความคิดเชิงระบบ.....	80
17	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	81
18	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
19	ค่าความคงทนของการยอมรับ (<i>Tolerance</i>) และค่าปัจจัยการขยายตัวของ ความแปรปรวน (<i>VIF</i>) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ.....	85
20	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด จากปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	86
21	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากปัจจัยต่าง ๆ.....	87
22	ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	87
23	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด มัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	140
24	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	141
25	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	143
26	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด มัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	145
27	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	146
28	ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม ของแบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.....	148

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นที่แต่ละประเทศจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวก็คือคุณภาพของคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ 10 จึงกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไทยให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาโดยมุ่งพัฒนาให้ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” และกำหนดสังคมไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า สังคมไทยควรเป็นสังคมแห่ง การเรียนรู้ การศึกษาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนที่มีคุณภาพย่อมส่งผลให้สังคมและประเทศชาติมีความก้าวหน้า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 จึงให้การศึกษายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน โดยสร้างความเสมอภาคและให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง กำหนดให้บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 3) กล่าวว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนขึ้นในปัจจุบันและที่สำคัญได้กำหนดให้โรงเรียนมีความสำคัญสูงสุด โดยมีการกระจายอำนาจสู่โรงเรียนมากขึ้นในลักษณะการบริหารงานที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management)

ปัจจุบันระบบราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐเพื่อไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม การเมืองของโลก ของภูมิภาค และของประเทศไทย มีผลให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาด้านภาวะผู้นำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 42) โดยการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาคนมีส่วนช่วยให้คนมีคุณภาพสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย

จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลหลักที่สำคัญต่อการบริหารและการจัดการศึกษา ผลงานของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนที่นักเรียนมีคุณภาพดีมักจะเป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารสนใจงานวิชาการและอยู่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ณ โรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า, 17) การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีบทบาทสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและจะต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้อาจต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งคือความเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีหลักบริหารการศึกษา ปรัชญาของการใช้หลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอนเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ จากงานวิจัยของหลายประเทศได้ข้อสรุปตรงกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญลำดับต้นที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ ประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ จึงดำเนินยุทธศาสตร์ที่จะให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และกำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนว่า จะต้องมีความสามารถเพียงพอโดยเฉพาะเรื่องการจัดโปรแกรมการเรียนให้กับนักเรียน และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อความเป็นเลิศให้แก่นักเรียน (พัฒนา อ่ำท้าว, 2548, หน้า 99) กล่าวว่าเงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานคือผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงด้านภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จด้านการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ David and Thomas (1989) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำของผู้บริหารส่งเสริมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนและการเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอนของครู ซึ่ง น้าฝน รักษากลาง (2553, หน้า 1-2) สรุปว่าการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย และการวางแผนปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน

โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นจะช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์กับผู้เรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำเอานโยบาย และโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินตามนโยบายเป็นไปด้วยดีย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู-อาจารย์ นักเรียนผู้ปกครอง ตลอดจนชุมชนและโรงเรียนเป็นที่ตั้ง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารเพียงใดนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีพฤติกรรมการบริหารอย่างเหมาะสมต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการที่มีทั้งการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 2)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2547, หน้า 43) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาส่วนราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ระบุไว้ในพระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ และได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และพัฒนาระบบการจัดการภาครัฐ ให้มีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 25)

โรงเรียน หน่วยงานทางการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาจะได้รับการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นต้องมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคน นักเรียนผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียนทุกระดับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรจะส่งผลให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายโดยมีรูปแบบการทำงานที่หลากหลายตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม อาทิเช่นรูปแบบการทำงานเป็นทีมรูปแบบการกระจายอำนาจ รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมในการทำงาน หรืออาจจะมีรูปแบบการทำงานอื่น ๆ อีกก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้เป็นการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันสร้างความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานงานกัน

ซึ่งการที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีส่วนที่ครอบคลุมตั้งแต่บุคคลไปจนถึงโรงเรียนที่จะตั้งเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและสมาชิกทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ศรัทธาและถือปฏิบัติร่วมกันที่จะทำให้เกิดผลชัดเจน การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยแต่ละคนในองค์กรจะต้องมุ่งมั่น ไปสู่ความเป็นเลิศมีการกำหนดการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน สร้างความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ ที่จะช่วยเสริมให้บุคคลเพียรพยายามและมุ่งมั่นตลอดเวลา การให้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ตัดสินใจเป็นการใช้ข้อมูลจริงและเหตุผล เพื่อช่วยทำให้งานถูกต้อง ตลอดเวลาการสร้างฝึกจิตสำนึกในการทำงานเป็นการฝึกทักษะทำงานให้ชำนาญ โดยอัตโนมัติ มีผลงานดีเยี่ยมต่อเนื่องสำหรับรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้างของแต่ละบุคคล ในแต่ละเรื่องเกิดจากประสบการณ์ที่สั่งสม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับตัวในโรงเรียนจะต้อง ทำให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันมีความเข้าใจ ความจำเป็น ความถูกต้องร่วมกัน ไม่ยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิม ๆ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียน ให้สูงขึ้น

จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของผู้เรียน ปีการศึกษา 2555 ในการวัดผลการศึกษาทั่วประเทศ พบว่า เกือบทุกรายวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า ร้อยละ 50 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, หน้า 101) และผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากรายงาน ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 7,483 คน พบว่า รายวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 55.89 (ระดับประเทศ ร้อยละ 54.48) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.23 (ระดับประเทศ ร้อยละ 47.12) วิชาภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 29.46 (ระดับประเทศ ร้อยละ 28.71) วิชาคณิตศาสตร์ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 28.53 (ระดับประเทศ ร้อยละ 26.95) วิชาวิทยาศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 37.79 (ระดับประเทศ ร้อยละ 35.37) วิชาสุขศึกษาและพลศึกษาได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 58.06 (ระดับชาติ ร้อยละ 56.67) วิชาศิลปะได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 44.59 (ระดับประเทศ ร้อยละ 43.31) และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.83 (ระดับประเทศ ร้อยละ 47.39) และผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4,643 คน พบว่า รายวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 49.30 (ระดับประเทศ ร้อยละ 47.19) วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 36.74 (ระดับประเทศ ร้อยละ 36.27) วิชาภาษาอังกฤษได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 21.52 (ระดับประเทศ ร้อยละ 22.13) วิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 24.36 (ระดับประเทศ ร้อยละ 22.73) วิชาวิทยาศาสตร์ได้ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 34.07 (ระดับประเทศ ร้อยละ 33.10) วิชาสุขศึกษาและพลศึกษาได้คะแนน

เฉลี่ยร้อยละ 54.39 (ระดับประเทศ ร้อยละ 53.70) วิชาศิลปะได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 30.91 (ระดับประเทศ ร้อยละ 33.65) และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 47.03 (ระดับประเทศ ร้อยละ 45.76) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556, หน้า 29-31) โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ประสบปัญหาผลคะแนนจากคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนในหลายรายวิชา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากการบริหารงานภายในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และตัวของครูผู้สอนเองที่ยังขาดการเรียนรู้และไม่ได้รับการพัฒนา ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาผลคะแนนการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้อยู่ในระดับดีขึ้นไป และปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร โรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556, หน้า 29-31)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการปรับปรุง การกำหนดนโยบายและการวางแผน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
3. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

5. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 13 อยู่ในระดับใด

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 อยู่ในระดับใด

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13 อยู่ในระดับใด

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13 หรือไม่

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
หรือไม่

6. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

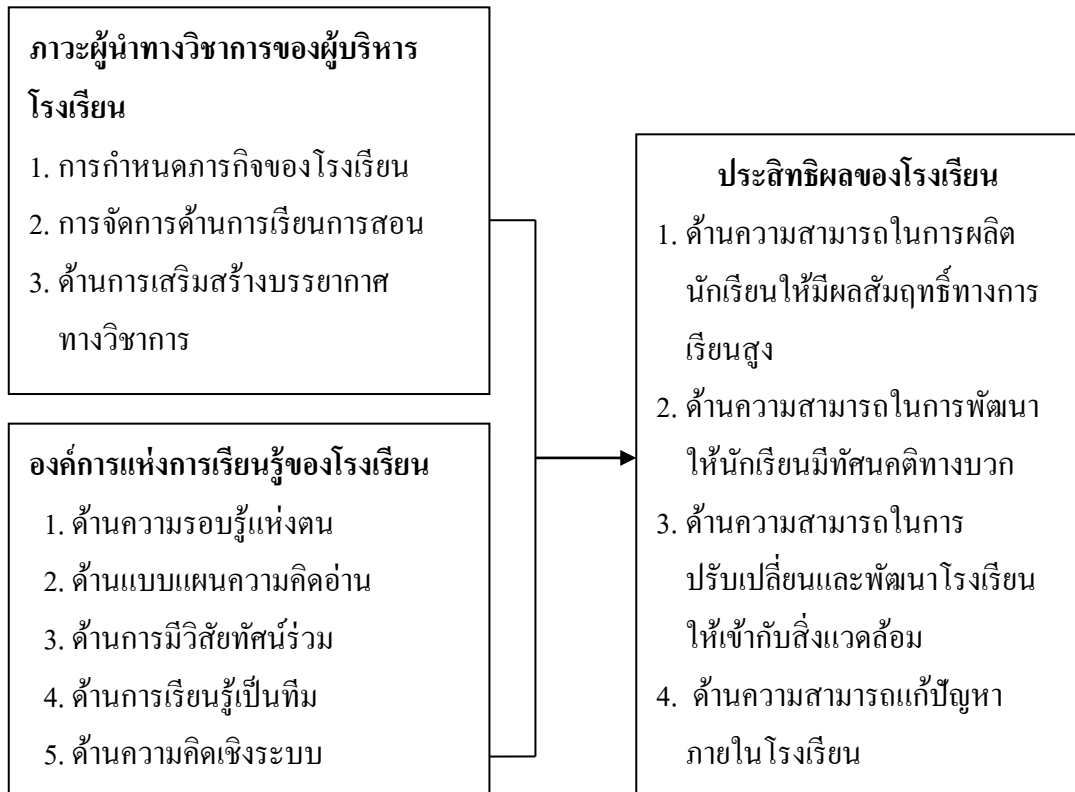
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 เป็นการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ตามแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการใน 3 ด้าน คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน และการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ องค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยใช้ตามแนวคิดของ Senge (1990) ใน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ และศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดของทฤษฎีของ Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 373) ใน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้าน ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยศึกษาตามความคิดเห็นของครูจังหวัดกระบี่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากการศึกษางานวิจัยของ ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553) พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และทัศนวรรณ เฟ็งบุตร (2553) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ โดยเฉพาะผู้บริหาร โรงเรียนตลอดจนบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยมีความสำคัญดังนี้

1. โรงเรียนในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และทำให้เกิดประสิทธิผล ตามเป้าหมาย

2. ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

3. ผู้บริหาร โรงเรียน จังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำผลการวิจัย ไปปรับปรุงแก้ไข เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และวางแผน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นตามเป้าหมายต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1.1.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 1.1.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน
- 1.1.3 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ใช้แนวคิดของ Senge (1990) มี 5 ด้านดังนี้

- 1.2.1 ด้านความรู้แห่งตน
- 1.2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน
- 1.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 1.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 1.2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ

1.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ใช้แนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy and Miskel, 1991, p. 373) 4 ด้าน ดังนี้

- 1.3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก
- 1.3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ

สิ่งแวดล้อม

- 1.3.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 574 คน ปีการศึกษา 2556
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียนซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
- 3.1.1.2 ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน
- 3.1.1.3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

3.1.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประกอบด้วย

- 3.1.2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน
- 3.1.2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน
- 3.1.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 3.1.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
- 3.1.2.5 ความคิดเชิงระบบ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มี 4 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก
- 3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกในกระบวนการต่างๆที่ผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 13 ใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้นครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ มี 3 ด้าน ดังนี้ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

1.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ

1.2 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน และสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

1.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน เช่น การส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุม และประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ในสถานศึกษา สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลหรือสมาชิกขององค์การต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความเข้าใจและปฏิบัติภารกิจของตนได้สอดคล้องกับสภาพองค์การ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มี 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความรู้แห่งตน หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนรอบรู้อยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยายขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกทุกคนในองค์การ ได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เกิดความปรารถนาที่จะเห็นภาพในอนาคตขององค์การ ร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างให้สู่เป้าหมายเดียวกัน และมีความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักกระบวนการกลุ่มซึ่งเชื่อว่า สมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน กำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยรวม มีกรอบการมองเห็นที่สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันสามารถ แยกแยะองค์ประกอบของระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดที่หลากหลายและชัดเจน

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ในการบรรลุ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวม มี 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

3.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียน การสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิค วิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหา วิชาการ และคุณธรรมและจริยธรรม

3.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จหรือ เป็นไปได้ด้วยดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4. ผู้บริหาร โรงเรียน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และครูที่เป็นพนักงานราชการที่ทำหน้าที่การสอนในโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

6. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในการกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด (Hallinger and Murphy)
4. แนวคิดทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้
5. องค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge
6. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
7. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาระดับพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ตั้งอยู่เลขที่ 96 ถนนพัทลุง อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง โดยใช้อาคารศูนย์ OTOP ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตรังประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดตรังและกระบี่ รับผิดชอบโรงเรียนใน สังกัด จำนวน 44 โรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนในจังหวัดตรัง จำนวน 28 โรงเรียน และโรงเรียนในจังหวัดกระบี่ จำนวน 16 โรงเรียน ดังนี้ จังหวัดตรัง ประกอบด้วย 10 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองตรัง อำเภอรษฎา อำเภอลำทับ อำเภอนาโยง อำเภอวังวิเศษ อำเภอห้วยยอด อำเภอ สิเกา อำเภอนาโยง อำเภอกันตัง อำเภอย่านตาขาว อำเภอหาดสำราญ และอำเภอปะเหลียน มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดตั้งอยู่ 28 โรงเรียน จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองกระบี่ อำเภออ่าวลึก

อำเภอปลายพระยา อำเภอลองท่อม อำเภอเกาะลันตา อำเภอลำทับ อำเภอเหนือคลอง และอำเภอเขาพนม มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด ตั้ง อยู่ 16 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีจำนวนนักเรียน 47,916 คน และครูจำนวน 2,189 คน

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เป็นองค์กรที่ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ มาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. ภายในปี พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กร ที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนา สู่มาตรฐานสากล
2. สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล
3. จัดระบบนิเทศการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียนเปลี่ยนวิธีสอนที่เน้น ผู้เรียน เป็นสำคัญ
4. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วม

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันเต็มศักยภาพ
2. สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสู่มาตรฐานสากล
3. ครูได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรอง การประเมินภายนอก
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 และสถานศึกษาบริหารจัดการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
6. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 และสถานศึกษามีระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 13, 2556, หน้า 10-13)

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ

ผู้บริหารที่พึงประสงค์ยุคใหม่นั้น มิใช่ผู้บริหารที่มุ่งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งเท่านั้น หากแต่ยังต้องเป็นผู้นำอีกด้วย เพราะความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงานนั้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546, หน้า 10-11) จะต้องสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องมีศักยภาพสูงโดยต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหาร (สิร์รธานี วสุภัทร, 2551, หน้า 28)

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

David and Thomas (1989, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการคือ บทบาทสำคัญของครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานห้องเรียนของครู

Hoy and Miskel (1991, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษาประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดหมายการสอน 2) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลและเลือกพัสดุหลักสูตร 5) การประเมินการใช้ทรัพยากรการเรียนการสอน 6) การผลิตสื่อการสอน 7) การนิเทศแบบคลินิก และ 8) การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

ประยูร อาคม (2548, หน้า 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องสืบเสาะหาแนวทางที่ดีและเหมาะสมที่สุด สำหรับการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา กล่าวรวมถึงภาระงานของผู้บริหารหรือการมอบหมายให้ผู้อื่น

ปฏิบัติแทน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งประกอบด้วยภาระงานที่สำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน กำกับติดตามนิเทศครู เป็นคณะอำนาจการหรือประสานงาน และส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากร

North Dagota LEAD-Center (2001, p. 1) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความหมายได้มากกว่าการนิเทศกระบวนการเรียนการสอน ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องครอบคลุมทักษะการวางแผน การพัฒนา การทำให้เป็นผลสำเร็จ และการวัดผลที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

สิร์รานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) ได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวบรวมพลัง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

McEwan (1998, p. 7) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การสร้างบรรยากาศซึ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และกรรมการโรงเรียนซึ่งสามารถทำงานร่วมกันในอันจะทำให้งานด้านการศึกษาประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้รูปแบบของอิทธิพลระหว่างผู้บริหารและสมาชิก หรือ ใช้อิทธิพลของตำแหน่งกระตุ้น ครูให้ปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำของตนด้วย เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลของพฤติกรรม ความเชื่อและความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่อบุคคลอื่น โดยบุคคลนั้นยอมรับอิทธิพลนั้นด้วยความเต็มใจ (สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 16) การที่จะให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพทางวิชาการ ผู้บริหารซึ่งเป็นเพียงหลักในการปฏิบัติภารกิจทั้งมวลจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการด้วย (Trusty, 1996 อ้างถึงใน ลักษณ์อนงค์ เพชรสังหาร, 2547, หน้า 49) การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างควมมีประสิทธิภาพเป็น

เลิศของโรงเรียนนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ดังนี้

สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิตร (2554) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถควรเข้าไปร่วมเรื่องกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงการปฏิบัติการหลัก ๆ ทางด้านการคิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุมงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับคณะครู แนวคิดที่เน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ติดตามดูแลผลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเป็นภาพลักษณ์ของผู้นำทางวิชาการในอนาคต ต้องมีพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ วิสัยทัศน์ มีการวางกลยุทธ์

Findley (1992 cited in Chell, 2001) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลผลภายในโรงเรียน

Flath (1989 cited in Chell, 2001) ได้วิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิผลภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการนำมาซึ่งความมีประสิทธิผล

Fullan (1991 cited in Chell, 2001) พบว่า โรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้บริหารโรงเรียนที่ครูรู้สึกว่าเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารโรงเรียน จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการอ่านและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ได้เปรียบมากกว่าโรงเรียนซึ่งปฏิบัติงานโดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่อ่อนแอกว่า

น้ำฝน รักษากลาง (2553, หน้า 16) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้ชัดเจน

วิรุพหิจิต ไบสี (2549, หน้า 19) กล่าวว่า บุคคลสำคัญแห่งการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องริเริ่มบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่งที่จะเน้นกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นตัวจักรแห่งความสำเร็จ แก่ไขการจัดการเรียนการสอนที่ค้ำยันคุณภาพให้หมดไป ส่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการของบุคลากรและการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สิร์รธานี วสุภัทร (2551, หน้า 29) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ การแสดงบทบาทที่สามารถโน้มน้าวใจ จูงใจ หรือชี้นำบุคลากรในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึงและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

อันเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

จักรพงษ์ ถาบุตร (2547, หน้า 32-34) สรุปว่า บทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน คือ พฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออก โดยนำเอาความรู้ ความสามารถ ความคิด เทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารโรงเรียน เพื่อกระตุ้นแนะนำครูให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ 1) การจัดทำและการนำวัตถุประสงค์ทางวิชาการไปใช้ 2) การเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้อื่น 4) การสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ 5) การตั้งความคาดหวังต่อผลงานสูง 6) การพัฒนาความเป็นผู้นำครู และ 7) การมีทัศนคติเชิงบวก

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2546, หน้า 2-4) สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำคณะครูและบุคลากรสู่การเป็นเลิศด้านวิชาการซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเข้าสู่คุณภาพและเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

สำหรับองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนได้มีผู้กำหนดไว้ดังนี้

Heck and Marcoulides (1990) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปกครองของโรงเรียน 2) การจัดบรรยากาศโรงเรียน และ 3) การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

Lashway (2002, p. 2) ได้จำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียน 2) การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู 4) การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน และ 5) การประเมินผลโปรแกรมการสอน

Hallinger and Murphy (1985, pp. 217-247) ได้กำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการเรียนการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจ

กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีสภาพการเรียนรู้ และ สรุปรองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

David and Thomas (1989, p. 40) สามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการได้ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยึดถือหน้าที่ในการปรับปรุงงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น 2) ความกระตือรือร้นในการใช้กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ 3) การสร้างสรรค์แรงจูงใจให้แก่ครูและนักเรียนที่ทำงานด้านวิชาการ 4) การติดตามผลความก้าวหน้าด้านวิชาการ 5) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและวัสดุจำเป็นต่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) การจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศทางด้านวิชาการ 7) การติดตามการปฏิบัติการสอนของครู และ 8) การสังเกตวิธีการสอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

Kroeze (1989, p. 40) ค้นพบองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การให้ความสำคัญกับเป้าหมายโดยการตั้งเป้าหมายทางวิชาการ การตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียนไว้สูง 2) การจัดองค์การและการประสานงาน มีการทำงานเพื่อความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถและความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจ มีแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ สร้างทางเลือกที่หลากหลาย ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนการสอน และ 4) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน

Rutherford (1987 cited in Chell, 2001) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีคุณภาพมี 4 ด้าน คือ 1) มีวิสัยทัศน์ ทำงานไปสู่เป้าหมาย เน้นความก้าวหน้า ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการประสานงานหลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผล เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างเต็มที่ 2) สร้างสภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนบรรยากาศเรียนรู้ 3) มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นไปในโรงเรียน มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่ครูและนักเรียนปฏิบัติ และ 4) ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ มีความยืดหยุ่นต่อความแตกต่างของรูปแบบและกลยุทธ์ในการสอนของครูแต่ละคน เข้าแทรกแซงก้าวทันเท่าที่จำเป็น

Bamburg and Andrews (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนดังต่อไปนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

และเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ให้กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว 3) การเตรียมการ เป็นการเตรียมการ และเตรียมสิ่งต่างๆที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว และ 4) การจัดการ เป็นการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผลเป็นจริง

McEwan (1998, p. 13) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลว่าประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้านคือ 1) การสถาปนาเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน 2) การจัดการทีมงาน (Staff) 3) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การสื่อสารพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5) การตั้งความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับทีมงาน 6) การพัฒนาครูให้เป็นผู้นำ 7) การสร้างและรักษาเจตคติที่ดีของนักเรียน ทีมงานและผู้ปกครอง

Ubben and Hughes (1998, pp. 97-99) ได้กำหนดองค์ประกอบความจำเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 7 ด้าน คือ 1) การทำงานตามเวลา 2) การจัดบรรยากาศที่ดี 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) การคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

Glickma (1990 cited in Chell, 2001) ได้เสนอองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่มีรากฐานมาจากการนิเทศการสอน ซึ่งเป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหารในการปรับปรุงการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประกอบด้วย 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านองค์ความรู้พื้นฐาน ด้านภาระหน้าที่ และด้านทักษะที่จำเป็น

วิชญ จุลวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 8 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการ เพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว 3) ด้านความสามารถ เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษา ส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นคงของผู้ร่วมงาน 4) ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 5) ด้านการนิเทศ ฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศ และให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์ 6) ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) ด้านการอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยเหลือ

การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นไปได้ด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน และ

8) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 16) สรุปได้ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การประสานงาน 3) การนิเทศและประเมินผล และ 4) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน

ภาวะผู้นำทางวิชาการตามแนวคิด (Hallinger and Murphy)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ 3) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน สามารถนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ผลการเรียนของนักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการบริหารสถานศึกษาในการกำหนดเป้าหมาย การประชุมชี้แจงการปฏิบัติงาน การร่วมกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูแกนนำด้านวิชาการ ดังที่ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่าวิธีการสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนอาจจะทำในรูปแบบที่เป็นทางการ เช่นการประชุมครู การชี้แจงในหนังสือคู่มือ การปฏิบัติงานของโรงเรียน หรือโดยรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกับครู ผู้ปกครองสอดคล้องกับชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 2-4) สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน พฤติกรรมหนึ่งของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียนคือ การกำหนดเป้าหมาย

2. การจัดการด้านการเรียนการสอน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอน และสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริมสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ดังที่ สุรศักดิ์ หลายมาลา (2546, หน้า 2-4) สรุปว่าผู้บริหารควรมีบทบาทด้านการเรียนการสอนและความใฝ่ฝันของนักเรียนไว้อย่างสูง และ ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2547, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการ

หรือมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารการเรียนการสอนเพื่อสามารถนำมาพัฒนานักเรียนได้

3. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนเช่น ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน กำหนดให้มีการประชุมและการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา สร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ ส่งเสริมการแข่งขันทักษะทางวิชาการ การสรรหาข้อมูลและอุปกรณ์ในการพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับ พิภูล สีหาพงษ์ (2546, หน้า 25-28) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สถานศึกษาจะต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น เป็นกันเอง มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง สอดคล้องกับสภาพของสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ และ ชัยรัตน์ หลาววัชรกุล (2547, หน้า 17) สรุปได้ว่า ภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงานของครูใหญ่ที่มีหน้าที่บริหารโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้เรียนการปฏิบัติต้องปรากฏผล ด้านหนึ่งคือ โรงเรียนต้องมีบรรยากาศเชิงบวก เหมาะสมกับการเรียนรู้ วิษณุ จุลวรรณ (2547, หน้า 103-104) ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดว่าผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ควรจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เอื้อต่อการทำงานของครู อาจารย์ ในการส่งเสริมพัฒนาสภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น

แนวคิดทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

Argyris and Schon (1978, p. 52) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการการตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์กร ลดทอนในสิ่งที่เขาเรียกว่า “Defensive routines” หรือรูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัยเพื่อปกป้องหรือแก้ตัว

Senge (1990, p. 120) ได้ให้ความหมายของ องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับ เอาใจใส่ และเป็นองค์การที่บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์การ

Kim (1993, p. 43) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ การเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีประสิทธิผล

Garvin (1993, p. 778) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีทักษะในการสร้าง สรรหาและถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ๆ

Marquardt (1996, p. 30) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีอำนาจแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต โดยสามารถ เรียนรู้ จัดการ และใช้ความรู้ เป็นเครื่องมือ ไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยควบคู่ด้วย

Dinox (1994) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ว่า เป็นการมุ่งใจ ใช้กระบวนการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และระบบขององค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการต่อผู้ที่มีส่วนเสียขององค์กร

Nevis, Dibella and Gould (1995) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นความสามารถหรือกระบวนการภายในองค์กร ที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่อาศัยเพียงพึงประสงค์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้นและคงอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติไปก็ตาม

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2543) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยองค์กรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้คิดใหม่ ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ ให้เป็นเอกลักษณ์ให้องค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กร เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ มีการใฝ่เรียนรู้และมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสมาชิกในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของตนเองทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีลักษณะการเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัต อยู่เป็นนิจ ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่เป็นอยู่ อีกทั้งสมาชิกองค์กรต้องขวนขวายหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กันเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งผลการวิจัยของ Marquardt and Renolds (1994, pp. 31-32) พบว่าบริษัทแห่งการเรียนรู้ระดับโลกก่อให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กร 11 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม โครงสร้างที่เล็กและคล่องตัว ปราศจากคำอธิบายลักษณะงานที่ตายตัว ปราศจากการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุมมากเกินไปและกระบวนการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันองค์กรต้องมีโครงสร้างแบบองค์รวม
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตน การไต่ถวญ และอีกประการคือการสร้างสรรค์ วัฒนธรรมขององค์กรต้องให้รางวัลพิเศษแก่นวัตกรรมและต้องมีการส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์สนับสนุนให้มีการย้อนกลับของข้อมูล มีโอกาสในการพัฒนาตนเองแก่ทุกคน ให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน
3. การเพิ่มความรับผิดชอบในงานให้แก่พนักงาน คือ การให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ การตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเองมีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในการเรียนรู้ภายใต้กลยุทธ์และแผนขององค์กร
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาเกี่ยวกับอนาคตที่เป็นไปได้ การสร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในฐานะการเรียนรู้โดยเจตนาและการเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมว่าจะเรียนรู้เรื่องอะไร
5. การสร้างและถ่ายโอนความรู้ การสร้างความรู้ใหม่ที่นอกจากจะเกี่ยวข้อง กับวัตถุประสงค์ ข่าวสารภายนอกแล้วยังรวมถึงการเรียนรู้ภายในและการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคล
6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนรู้ เช่น การใช้ การสื่อสารทางไกลมาใช้ในการเรียนรู้ระยะไกล ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อใช้ในการถ่ายโอนการเรียนรู้ไปทั่วทั้งองค์กร
7. คุณภาพ การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวมที่เน้น การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น
8. กลยุทธ์ ได้แก่ การใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนา และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ เป็นจิตสำนึกขององค์กรควบคู่ไปกับการทำงาน
9. บรรยากาศสนับสนุน ทั้งนี้การพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ที่เต็มเปี่ยม การเคารพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ความเท่าเทียมกัน แรงงานที่มี ประชาธิปไตยและความเป็นมนุษย์ โดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลและองค์กร
10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่าย การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพียงแต่ การแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวที่ริเริ่มสิ่งใหม่
11. วิสัยทัศน์ การเน้นการเรียนรู้เรื่องที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันขององค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540, หน้า 36-37) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เล็งเห็นโอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า
2. สร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลาง ด้วยการหยั่งรู้ คาดคะเน
3. สอดรับกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้
4. สนับสนุนให้พนักงานในระดับล่างสุดมีความสามารถตอบถึงความคืบหน้าอุปสรรคของงานได้
5. สนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้
6. สร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริมและการเปิดเผย
7. มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจระบบ กระบวนการ และความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์กร
8. มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร
9. กระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติแก่เหล่าผู้ปฏิบัติ
10. มีผู้ที่เปี่ยมแบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยงที่คิดดีแล้วอย่างรอบคอบ และกล้าทดลอง
11. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์ของการเรียนรู้แก่ธุรกิจ
12. คำนึงถึงความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้า หรือผู้ใช้บริการ
13. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
14. โยงการพัฒนาตนกับพนักงานเข้ากับการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวม
15. สร้างเครือข่ายในองค์กรโดยเทคโนโลยี
16. สร้างเครือข่ายของธุรกิจในชุมชน
17. ให้โอกาสบ่อยครั้ง ให้โอกาสเรียนรู้โดยประสบการณ์
18. คัดค้านแนวปฏิบัติที่จะทำให้งานล่าช้า
19. ให้รางวัลต่อความคิดริเริ่มและจัดตั้งโครงสร้างรอง
20. ก่อให้เกิดความไว้วางใจเชื่อใจตลอดทั่วทั้งองค์กร
21. มุ่งการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
22. สนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ
23. ใช้คณาจารย์ที่มีผู้ปฏิบัติจากหลาย ๆ ส่วนงาน
24. ใช้ระบบการสำรวจและการประเมินทักษะถึงสรรถนะในการเรียนรู้
25. มององค์กรว่าเป็นองคาพยพ ที่เรียนรู้และเติบโตได้

ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้

Marquardt (1996, p. 35) กล่าวว่าไว้ว่าองค์การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่า และเร็วกว่า จากประสบการณ์มากกว่า 8 ปี ที่เกี่ยวข้องกับ 50 บริษัทที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมดที่ผ่านสายตาทำให้ มาร์ควอดท์ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 5 ด้านคือ

1. ระบบการเรียนรู้ (Learning subsystem) ระบบการเรียนรู้ของ สมาชิกในองค์การแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 ระดับของการเรียนรู้ (Levels of learning) ประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้

1.1.1 การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน (Individual learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงทางด้านทักษะ ความรู้ ทักษะคิด

1.1.2 การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม (Group or team learning) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และศักยภาพของพล้งร่วม ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

1.1.3 การเรียนรู้ขององค์การ (Organization learning) หมายถึง การเพิ่มพูน ศักยภาพทางความเฉลียวฉลาด และศักยภาพซึ่งเกิดความร่วมมือและการปรับปรุงการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของสมาชิกในองค์การ การเรียนรู้ขององค์การมีความแตกต่างจากการเรียนรู้ ของสมาชิกแต่ละคนกับการเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม 2 ประการดังนี้ 1) การเรียนรู้ขององค์การเกิด จากการแลกเปลี่ยนการหยั่งรู้ (Insight) องค์ความรู้ (Knowledge) และการสร้างรูปแบบวิถีคิด (Mental model) และ 2) การเรียนรู้ขององค์การเกิดต่อเนื่องจากฐานความรู้และประสบการณ์เดิม ขององค์การ

1.2 รูปแบบของการเรียนรู้ (Types of learning) ประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้

1.2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive learning) คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น จากการปรับตัวให้เหมาะสมกับภาระงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

1.2.2 การเรียนรู้เกิดจากการตรวจวิสัยทัศน์ (Anticipatory learning) คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการตรวจสอบวิสัยทัศน์ในอนาคต (การกำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติการตรวจสอบ วิสัยทัศน์ และการคิดไตร่ตรองผลของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์)

1.2.3 การเรียนรู้จากความคิด (Generative learning) คือ การเรียนรู้ที่เกิดจาก การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดอย่างสร้างสรรค์

1.2.4 การเรียนรู้แบบคนเดียว คู่ และกลุ่ม (Single-loop, Double-loop, and Deuteron learning) คือ เป็นลักษณะการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ

1.2.5 การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Action learning) คือ การเรียนรู้การแก้ปัญหาที่แท้จริง

1.3 ทักษะหรือวินัยของการเรียนรู้ (Disciplines or organizational learning) ซึ่งส่วนของทักษะหรือวินัยของการเรียนรู้นี้ มาร์ควอด (Marquardt) ได้พัฒนามาจากเซ็งจ (Senge) ประกอบด้วย

1.3.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) เป็นกรอบความคิดของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่เห็นระบบขององค์กรว่า ประกอบขึ้นด้วยระบบย่อย ๆ สัมพันธ์กัน อย่างชัดเจน เมื่อมีความคิดต่อระบบขององค์กรอย่างชัดเจนแล้วสมาชิกจะถ่ายทอดความคิดนี้ไปยังสมาชิกอื่น ๆ พร้อมกับร่วมชี้ให้เห็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

1.3.2 การสร้างรูปแบบวิธีคิด (Mental models) เป็นการคิดหยั่งลึกของสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เข้าใจกับสิ่งแวดล้อมและความเป็นไปของโลก รวมทั้งเหตุผลที่สมาชิกแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

1.3.3 การเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิก (Personal mastery) คือ การที่สมาชิกพัฒนาศักยภาพในงานที่รับผิดชอบ ลักษณะเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญมีความสุขกับการพัฒนาศักยภาพในงาน

1.3.4 การเรียนร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นกระบวนการในการจัดการระเบียบการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ในการสร้างสรรค์การเรียนรู้สนองความต้องการของสมาชิกในทีมงาน

1.3.5 การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Shares vision) เป็นทักษะการร่วมกันคาดการณ์อนาคตขององค์กร ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการยอมทำตามกัน

1.3.6 การอภิปรายแสดงความคิดเห็น (Dialogue) เป็นการแสดงทักษะระดับสูงของการฟังและการสื่อความหมายของสมาชิกในองค์กร แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และมีอิสระในการคิดการฟังอย่างมีสมาธิ ไตร่ตรอง วิสัยทัศน์ของผู้อื่นเป็นการยอมรับปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

2. ระบบองค์กร (Organization system) องค์กรประกอบย่อยที่ 2 ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ลักษณะของตัวองค์กร (Organization itself) ที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กร (Culture) วัฒนธรรมองค์กรในด้านค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม การปฏิบัติ พิธีกรรม จารีตขนบธรรมเนียมที่ถือปฏิบัติอยู่ในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดการตระหนักรู้และพฤติกรรมปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร

2.2 วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง ความมุ่งหวัง เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์กร ในหน่วยงานที่มีลักษณะขององค์กร แห่งการเรียนรู้ จะแสดงภาพลักษณะของหน่วยงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน

2.3 ยุทธศาสตร์ (Strategy) คือ แผนงาน วิธีการดำเนินงานตามแผน กลวิธีหรือกลยุทธ์ ในการดำเนินงาน รวมทั้งขั้นตอนที่จะทำวิสัยทัศน์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ ลักษณะ ทางยุทธศาสตร์จะเอื้อต่อการเรียนของสมาชิก เอื้อต่อการถ่ายโอนการเรียนรู้ และใช้ประโยชน์ จากการเรียนรู้ในกิจกรรมและการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงาน

2.4 โครงสร้างองค์กร (Structure) ประกอบด้วย ฝ่าย งาน ระดับสายบังคับบัญชา และขอบข่ายงานของหน่วยงาน หน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะจัดโครงสร้างองค์กร ในแนวราบสายบังคับบัญชาสั้น การแบ่งแยกเป็นฝ่ายมีความยืดหยุ่นมาก ซึ่งจะทำให้สมาชิก มีปฏิสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. ระบบสมาชิก (People system) สมาชิกองค์กรประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานผู้นำ หรือผู้บริหาร ผู้ให้บริการ ผู้สนับสนุนหรือผู้จำหน่าย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและชุมชน สมาชิก แต่ละกลุ่มดังกล่าวล้วนแต่มีคุณประโยชน์ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเสริมพลัง ให้กลุ่มคนเหล่านี้เรียนรู้ตลอดเวลาด้วย

3.1 ผู้ปฏิบัติงาน (Employees) หน่วยงานต้องเสริมพลังและต้องคาดหวังผู้ปฏิบัติงาน ว่า มีการเรียนรู้ตระหนักในสิ่งแวดล้อมและงานอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะวางแผนในอนาคต ของหน่วยงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติการ พร้อมทั้งเลี้ยงและแก้ปัญหาให้หน่วยงาน

3.2 ผู้นำหรือผู้จัดการ (Leaders/ Managers) ในหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ผู้นำหน่วยงานจะต้องมีความรับผิดชอบ มีหน้าที่ในการสอน ให้คำปรึกษา และเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้แก่บุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน รวมทั้งเพิ่มโอกาสให้บุคคลอื่น ๆ มีโอกาสเรียนรู้ด้วย

3.3 ความต้องการบริการของหน่วยงาน รับการฝึกการอบรม (การเรียนการสอน) ซึ่งเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร

3.4 ผู้สนับสนุนหรือผู้จำหน่าย (Suppliers and vendors) ในฐานะเป็นผู้มีส่วนร่วม กับหน่วยงาน สามารถรับและเข้ารับกิจกรรมการเรียนรู้ของหน่วยงานเช่นกัน

3.5 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือพันธมิตร (Alliance partners) ในฐานะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม กับหน่วยงานสามารถได้รับประโยชน์ โดยมีส่วนแบ่งในศักยภาพและองค์ความรู้ที่หน่วยงาน พัฒนาขึ้น

3.6 ชุมชน (Community groups) ชุมชนในที่นี้หมายถึง หน่วยงานทางสังคม การศึกษา และเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและได้รับการเรียนรู้จากหน่วยงาน ค่าย

4. ระบบความรู้ (Knowledge subsystem) ระบบความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การจัดองค์ความรู้ที่หน่วยงานต้องการ การสร้างองค์ความรู้ที่หน่วยงานต้องการ ประกอบไปด้วยการหาความรู้ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ การเก็บรักษาองค์ความรู้ การถ่ายโอน และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้

4.1 การหาองค์ความรู้ (Acquisition) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

4.2 การสร้างสรรค์องค์ความรู้ (Creation) หมายถึง การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งพัฒนาขึ้นภายในองค์กร โดยการหยั่งรู้และการแก้ปัญหาในองค์กร

4.3 การเก็บรักษาองค์ความรู้ (Storage) การจัดรหัสการเก็บองค์ความรู้ (ฐานข้อมูล) ที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร มีลักษณะการเก็บที่สะดวกต่อการนำออกมาใช้ของสมาชิกทุกคน ทุกเวลา และทุกสถานที่

4.4 การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ (Transfer and utilization) หมายถึง การถ่ายโอนสารสนเทศระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายโอน การเรียนรู้ที่ผ่านสื่อ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ รวมถึงกิจกรรมปฏิบัติการ ถ่ายโอนการเรียนรู้ของสมาชิกในหน่วยงาน

5. ระบบเทคโนโลยี (Technology-based learning) ระบบเทคโนโลยีเป็นส่วนสนับสนุน เป็นเครือข่ายเทคโนโลยี เป็นเครื่องมือทางสารสนเทศที่เปิดโอกาสให้ผู้ผู้ใช้ ไปใช้แลกเปลี่ยน สารสนเทศหรือองค์ความรู้ ระบบเทคโนโลยี ยังรวมถึงกระบวนการทางเทคนิค ระบบ และโครงสร้างทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สำหรับการทำงานร่วมกัน การสอนงาน การประสานงาน และทักษะการทำงานอื่น ๆ อย่างเช่น การประชุมผ่านคอมพิวเตอร์ การใช้คอมพิวเตอร์สร้างสถานการณ์จำลอง และใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกัน ระบบเทคโนโลยี ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information technology) หมายถึง การใช้คอมพิวเตอร์ ในการรวบรวม ลงรหัส จัดเก็บ และเผยแพร่สารสนเทศภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ทั่วโลก

5.2 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Technology-based learning) หมายถึง การใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น วีดิโอ เครื่องเสียง หรือคอมพิวเตอร์มัลติมีเดีย เพื่อศึกษาความรู้ด้วยตนเอง หรือนำเสนอความรู้ หรือ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุน (Electronic performance support system-EPSS) หมายถึง การใช้ข้อมูล (จากตำรา โสตทัศนูปกรณ์ หรือเครื่องเสียง) การใช้องค์ความรู้ให้แพร่กระจายไปยังสมาชิกในองค์กร จุดประสงค์เพื่อให้สามารถใช้อีกความรู้ช่วยปฏิบัติงานให้เกิดผลดีที่สุดในเวลาน้อยที่สุด โดยไม่ต้องมีบุคลากรคนใดคนหนึ่งรับผิดชอบเผยแพร่องค์ความรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge

เหตุผลที่องค์การจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ ก็เนื่องมาจาก ระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจนและที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์การของเราเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์การได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ (Visions) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ของตัวบุคคลและขององค์การที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุด

Senge (1990) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาใน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ Senge (1990, p. 139) และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อดังกร และในขณะที่เดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ (Vision) ที่พึงประสงค์ได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal vision) ตอบตนเองได้

Serman (2007) หมายถึง การที่ผู้ที่มีความเข้าใจตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จ จุดเด่นของความรอบรู้แห่งตนได้แก่ การมีความมั่นใจในตนเอง พร้อมทั้งมีความไวใจผู้อื่นและให้พลังใจผู้อื่น มีความยุติธรรมในการบริหาร โดยมีองค์ประกอบ

ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้ และนำความรู้มาใช้ ในการพัฒนาวิชาชีพและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2552) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้อยู่เสมอ และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน สามารถฟันฝ่า อุปสรรคและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของความรู้แห่งตน การเรียนรู้แต่ละคนเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับองค์กร การเรียนรู้ ซึ่งแต่ละองค์กรวินัยหรือการฝึกฝนเพื่อการเติบโตและการเรียนรู้จะทำให้สามารถ ขยายขอบเขตของการสร้างสรรค์ให้องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

องค์กรที่ประสบความสำเร็จ บุคลากรขององค์กรต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ต้องทำทุกวัน ตลอดเวลา และตลอดชีวิต

หลักการสำคัญของความรู้แห่งตน การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นบุคคล ที่รอบรู้ได้นั้น จะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ให้ทุกคนได้มีความคิด (Concept) ที่จะนำไปจำลองสร้างกรอบแนวคิดในการทำงาน (Conceptual framework) เป็นของตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ (Understanding) ในแนวคิดที่ได้เรียนรู้จนสามารถ ตีความ แปลความ และขยายความในสิ่งที่เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดนั้น ๆ

3. การพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะที่ชำนาญ (Skills) ทักษะที่ต้องการ ได้แก่ ทักษะที่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยอัตโนมัติ สามารถแก้ปัญหาได้เองทุกอย่าง

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่หนทางที่ดีกว่าโดยใช้ปัจจุบันกระตุ้น 4 ประการ ในการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่

4.1 ให้ประสบด้วยตนเอง หรือเห็นตัวอย่าง

4.2 สร้างความสอดคล้องกับตัวอย่าง

4.3 มีความสมเหตุสมผล

4.4 ความน่าเชื่อถือของผู้บอก (ในทุกด้าน เช่น คุณวุฒิ วิทยุฒิ ฯลฯ) กระบวนการสร้างความรอบรู้แห่งตน คือการได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และเปลี่ยนแปลงเจตคติของคน เกิดจาก กระบวนการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน ดังนี้ Senge (1990, p. 139)

ขั้นตอนที่ 1 คนทุกคนจะมีประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นกรอบความคิดของตน ซึ่งเรียกว่ากรอบอ้างอิง (Frame of reference) อาจจะเป็นประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้

คือ การสร้างความสมจริงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยการจัดระเบียบประสบการณ์ดังกล่าวให้เข้าใจง่าย และเมื่อได้รับการชี้แนะ การสังเกตการณ์ด้วยตนเองก็จะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 คือความรู้ ความเข้าใจที่เปรียบเทียบกับประสบการณ์จากมุมมองที่แตกต่างหรือคนละทัศนะ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามสิ่งที่ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการถ่ายโอน และโยงประสบการณ์ที่เข้าร่วมการชี้แนะ สังเกตการณ์ที่อาศัยพื้นฐานของทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อสิ่งที่ลงมือปฏิบัติหรือตัดสินใจแก้ปัญหาตามความรู้ ความเข้าใจ โดยธรรมชาติของคนที่ต้องการทราบผลว่าถูกหรือผิด การประเมินสามารถช่วยบอกได้ ในขั้นนี้หากถูกก็จะเก็บเพิ่มประสบการณ์ต่อ หากผิดก็จะจำไว้เป็นบทเรียนหรือเป็นประสบการณ์ ไม่ให้ทำซ้ำหรือหาทางป้องกันต่อไป

การเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ ด้วยเช่นกัน

สรุปได้ว่า ความรอบรู้แห่งตนคือ การที่บุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรเป็นบุคคล ที่มีความรอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนรอบรู้อยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยาย จิตความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิด ของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูล เดิมซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไป และไม่ทันเหตุการณ์ (Senge, 1990, p. 139)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) หมายถึง การที่คนในองค์กร มีแบบแผนความคิด ทัศนคติและความเชื่อที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนพัฒนา แบบแผนความคิดอ่านของตนอยู่เสมอและยืดหยุ่น ทำให้สามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548) หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึก ต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังจะปรับปรุงความถูกต้อง ในการมองโลกและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่ตอบสนอง ความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอย่างเหมาะสม

ความสำคัญของแบบแผนความคิดอ่าน เพื่อฝึกฝนให้เราได้เข้าใจ แยกแยะระหว่าง สิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติจริง การสืบทอดความคิดความเชื่อของเรา ทำให้เรารู้สึกทำท่าย และปรับขยายขอบเขตกระบวนการความคิดความเชื่อของตนเอง และสามารถเข้าใจมุมมอง และความคิดของผู้อื่น

หลักการของแบบแผนความคิดอ่าน ต้องอาศัยวินัยความคิดอย่างเป็นระบบเข้าไป ร่วมทำงานด้วยซึ่งจะมีพลัง เกิดผลดีสูงสุด ผู้บริหาร และผู้นำทั้งหลายพึงประสานแบบแผน ความคิดอ่านของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์อย่างเป็นระบบที่เน้นระบบใหญ่ เน้นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยให้ได้ ในการแก้ไขปัญหาในการปรับโครงสร้างองค์กร ฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ การเปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ทำท่าย และพัฒนาแบบแผนความคิดอ่าน อยู่เสมออย่างยืดหยุ่น รวมทั้งรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติให้ได้เหมาะสม กับสถานการณ์

กระบวนการแบบแผนความคิดอ่าน ต้องอาศัยกระบวนการการเรียนรู้ทั้งโดยตรง และซ่อนเร้น ที่เกิดจากการสังเกต การคิดวิเคราะห์ การเอาใจใส่ที่ใช้เวลาในการสังสมทักษะนั้น ออกมาแบ่งปันกลายเป็นแบบแผนความคิดอ่านร่วมกัน (Shared mental models) รูปแบบ ของความคิดอ่านมิใช่เพียงแต่เพิ่มพูนทักษะฝีมือ แต่ยังสร้างประสบการณ์ และประสบการณ์ ก็เป็นตัวสอนรูปแบบความคิดอ่านของคน ของทีมด้วยแบบแผน ความคิดอ่านที่แบ่งปันร่วมกันนั้น จะขยายขอบเขตขององค์ความรู้ทั้งในลักษณะ รู้อะไร (Know-what) ด้วยกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ เช่นไร (Know-how) เข้าใจและมีความรอบรู้ในเชิงระบบ เห็นความเชื่อมโยงและตอบสนอง ตนเองได้ว่าตนเองเรียนรู้หรือทำไปเพื่อสิ่งใด (Know-why) เห็นความเป็นเหตุเป็นผล คาดคะเนผล ที่จะติดตามมาได้ และมีความคิดสร้างสรรค์ริเริ่มด้วยตนเองได้ (Self-starter) เพื่อให้มีความสำคัญ กับสิ่งใด (Cared-why) ด้วยจิตใจมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่ดี ไม่ท้อถอย ใฝ่รู้ อยากรู้ และไม่พอใจ กับสภาพเดิมที่เป็นอยู่

แบบแผนความคิดอ่านนั้น มีพลังและอิทธิพลต่อการรับรู้ ยิ่งเมื่อมีการแบ่งปันตาม ความคิดเห็น มุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ยิ่งทำให้พลังขององค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นซึ่งนับว่า เป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี

สรุปได้ว่า แบบแผนความคิดอ่าน คือ การที่บุคคลากรรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มา ให้เป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง ตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดร่วมและพลังการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายใน คือ ส่วนที่สร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกฉัตถ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์กร ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่คิดว่า ส่วนคุณค่าภายนอก คือ การให้ทราบโดยทั่วกันว่า องค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์กร เช่น ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กรจะมีส่วนเสริมสร้างความองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยิ่ง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม Senge (1990) เชื่อว่า หากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง เราก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต ได้คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์บังเกิดขึ้น
3. มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นส่วนตนซึ่งกันและกัน

ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

4. สมาชิกทุกคนต้องมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน
5. สมาชิกทุกคนมีความอยากเห็นองค์กรของตนเองประสบความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคน เป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เกิดความปรารถนาที่จะเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างให้สู่เป้าหมายเดียวกัน และมีความรัก ความห่วงใยซึ่งกันและกัน

การเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน เล่าสู่กันฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหา

ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม องค์กรยุคใหม่จะแข่งขันกันโดยความเป็นอัจฉริยภาพขององค์กรโดยรวม โดยผ่านปัจจัยสำคัญคือ ทรัพยากรบุคคล และมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) อย่างเป็นระบบ

Marquardt (1996) หมายถึง เป็นกระบวนการในการจัดระเบียบการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ในการสร้างสรรค์การเรียนรู้สนองความต้องการของสมาชิกในทีมงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 8-10) หมายถึง เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักกระบวนการกลุ่ม ซึ่งเชื่อว่าสมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งไม่เพียงในระดับห้องเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเป็นทั้งระดับโรงเรียน

หลักการเรียนรู้เป็นทีม โดยเน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือผิดพลาด ทุกคนย่อมมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้จะอยู่ที่การจัด โครงสร้าง หน้าที่ขององค์กรให้มีลำดับขั้นตอนของการทำงานน้อยลง และเมื่อกำหนดวิธีการทำงาน และเมื่อกำหนดรูปแบบการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น โดยเน้นการทำงานให้มี 3 ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สมาชิกต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นพิจารณากระจ่างแจ้งชัดเจน
2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดีในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน
3. บทบาทสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังยิ่งขึ้น

กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม แนวปฏิบัติฝึกลงมือเพื่อสร้างการเรียนรู้ของทีม คือการพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) เนื่องจากการอภิปรายเป็นการวิเคราะห์และแยกส่วนประเด็นที่สนใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มยอมรับแนวคิดและมุมมองที่ตนเองเสนอ และองค์ประกอบที่สนับสนุนการพูดคุยหรือการอภิปราย ให้เกิดผลสูงสุดผู้ร่วมทีมจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. งดเว้นการนำความคิด ความเชื่อส่วนตัวมาตัดสิน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. ต้องวางตัวเป็นกลางทวงว่าผู้อื่นก็แสวงหาข้อเท็จจริง หาความกระจ่างหามุมมอง

เหมือนกัน จึงต้องเปิดใจ เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่นด้วย

3. เป็นผู้ถือคุณและสร้างบรรยากาศที่ดีของการเสวนาไว้ ไม่พยายามไปข่ม หรือใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเสวนา

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เนื่องจากทีมสามารถช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม (Synergy) ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักกระบวนการกลุ่มซึ่งเชื่อว่า สมาชิกในองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น หากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

ความคิดเชิงระบบของ Senge (1990, p. 68) ให้ความหมายไว้ว่า วินัยของการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้ง มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแต่เชิงเหตุและผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลง มากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน

Marquardt (1996) หมายถึง เป็นกรอบความคิดของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร ที่เห็นระบบขององค์กรว่า ประกอบขึ้นด้วยระบบย่อย ๆ สัมพันธ์กันอย่างชัดเจนเมื่อมีความคิดต่อระบบขององค์กรชัดเจนแล้วสมาชิกจะถ่ายทอดความคิดนี้ไปยังสมาชิกอื่น ๆ พร้อมกันร่วมกัน ซึ่งให้เห็นทิศทางในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

พรพรรณ ภูมิฏ (2555) หมายถึง การคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีองภาพรวมที่เป็นระบบ และมีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดใด รูปแบบโดยตรง และโดยทางอ้อม

ความสำคัญของความคิดเชิงระบบ (System thinking) การคิดเชิงระบบมีความสำคัญอย่างมากกับสภาพการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวชิงพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี สภาพองค์ประกอบย่อยๆต่างๆในองค์กร ต้องเข้าใจพื้นฐานประวัติศาสตร์ และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ เช่นกัน

หลักการคิดเชิงระบบ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน และกระบวนการของงาน มีวิธีการเชิงระบบ ในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายและแน่วแน่ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์
2. คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริงหรือปัญหา และเชิงลงมือปฏิบัติหรือแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น
3. เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหา มีโอกาส ไม่ย่อท้อ มองให้เห็นถึงประโยชน์ และสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นให้ได้ในทุกโอกาส

กระบวนการคิดเชิงระบบ เป็นการสร้างเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ประการหนึ่ง เป็นวิธีสร้างเสริมที่เป็นระบบโดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาตามวิธีการความคิดเชิงระบบ เป็นการศึกษาสภาพบริบท (Context) ของภาวะองค์การปัจจุบันเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ การใส่ใจพัฒนาตน (Personal mastery) การพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน (Team learning) การคิดเชิงระบบ (System thinking) ค่านิยม (Values) ผลตอบแทนและความก้าวหน้า ความต่อเนื่องในการพัฒนาสื่ออุปกรณ์ ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างเสริมต่อไป

สรุปได้ว่า ความคิดเชิงระบบ คือ การส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนโดยรวม มีกรอบการมองเห็นที่สัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันสามารถแยกแยะองค์ประกอบของระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีแนวคิดที่หลากหลายและชัดเจน

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรในองค์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีวิธีการเรียนรู้ไปด้วยกัน ดำเนินการหรือส่งเสริมให้บุคคล ทีมงาน หรือกลุ่มในองค์การได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเอง แล้วนำมาพัฒนาองค์การ จะต้องสร้างหน่วยงานหรือสมาชิกในหน่วยงานให้เป็น “องค์การแห่งการเรียนรู้” โดยกำหนดและวางรูปแบบการพัฒนาองค์การให้เกิด องค์การแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ เพื่อเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จขององค์การให้เกิดประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การ (Organization effectiveness) มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ เป็นการตัดสินใจว่าการบริหารองค์การจะสำเร็จหรือไม่เพียงใด โรงเรียนถือเป็นองค์การในระบบสังคมหนึ่ง ในที่นี้จะกล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในความหมายเดียวกับประสิทธิผลองค์การ

Hoy and Miskel (1991) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นจุดศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครู และนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

Reid (1988) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ความสามารถ ของนักเรียนที่จะบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร ให้สมาชิก

Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงาน และประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์กรซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดวัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กร ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการ และระเบียบใหม่ ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

องอาจ นันพัฒน์ (2544) ได้นิยามไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลอันเกิดจากการกำหนดนโยบายและการดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางบวกหรือเพิ่มพูนขึ้นในผลการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการและผลที่ไม่ใช่วิชาการของนักเรียนคนหนึ่ง ๆ ที่ศึกษาอยู่โรงเรียนใด ๆ

จากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้ (การดี อนันต์นารี, 2551, หน้า 204)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน

(วิจลน์ โกษาแสง, 2548, หน้า 45) การจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้น ๆ Madaus, Scriven and Stufflebeam (1983) ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy and Miskel, 2001, p. 276)

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางในการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (Etzioni, 1964)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่า บรรลุเป้าหมาย องค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์

แนวคิดนี้ได้รับการพิจารณาว่ายังมีข้อบกพร่องบางประการ เช่น ถ้าองค์การมีหลายเป้าหมายก็จะทำให้วัดยากว่า เป้าหมายใดได้รับความสำคัญมากกว่าเป้าหมายอื่นมากนักเพียงใด เป้าหมายบางประการวัด

2. การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ระบบทรัพยากร (The system resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์การ ในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การซึ่งเน้นที่ตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต แนวความคิดนี้ ประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขัน องค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็จะมี ประสิทธิภาพมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์มาวัดประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิดการประเมินผลโดยวิธีนี้ ได้แก่

Steers (1969, p. 44) ให้ทรรศนะว่า เกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

Dessley (1986, p. 68) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือความสามารถในการปรับตัวเพื่อการแลกเปลี่ยนและแก้ปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหา

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

Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

วิธีการประเมินประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543, หน้า 202-213)

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมินซึ่งวิธีประเมินนี้แบ่งเป็น 7 วิธี ดังนี้

1. วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา (Graphic rating scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก โดยให้ผู้ประเมินให้ความเห็นที่ถูกต้องตามหัวข้อในแต่ละลักษณะว่าอยู่ในขีดขนาด (Scale) ไคของมาตราตามจำนวนหัวข้อจากมากไปหาน้อย

2. วิธีประเมินแบบบังคับเลือก (Forced choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยคิดว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของงาน

3. วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินควบคู่กับ Rating scale

4. วิธีการประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคล โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้า และผู้ถูกประเมินจะพยายามทำให้สำเร็จภายในช่วงเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งนี้ ผู้ประเมินผู้ถูกประเมินจะมาร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด วิธีนี้ผู้ถูกประเมินจะมีโอกาสประเมินผลงานของตนเองด้วยการรายงานและชี้แจงเหตุผลในผลสำเร็จและไม่สำเร็จของงาน

5. วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ที่ดีที่สุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน เมื่อมีการพัฒนาและการจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่สุดที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6. วิธีการประเมินโดยการขีดเครื่องหมาย (Checklist or weighted checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายงานที่เป็นหัวข้อเรื่อง (Checklist) เรื่องลำดับเป็นชุดคุณสมบัติหรือคำบรรยายข้อความที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อที่เท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายรายการหรือข้อความที่ถูกประเมินมีตรงตามที่กล่าวแต่ละข้อ แต่ถ้าหากไม่มีก็ปล่อยให้ว่างไม่ต้องทำเครื่องหมาย

7. วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาดหรือมาตรา (Behaviorally anchored rating scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงาน โดยผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือแง่ไม่ดีเกี่ยวกับการทำงานได้ประเมินข้อความเหล่านั้นมาจากมาตราส่วน (Scale) ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธีขีดเครื่องหมาย (Weighted checklist) โดยวิธีนี้คล้ายกับแบบประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Graphic rating scale) ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมินแตกต่างกันตรงที่มาตราส่วน (Scale) ที่จะยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีที่ใช้ประเมินคนหลาย ๆ คนพร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะเป็นการประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน คือ 1) วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นวิธีที่ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานได้ดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด 2) เป็นคู่ ๆ (Paired comparison) วิธีนี้จะเป็นการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อน หลังจากนั้นจะเปรียบเทียบกับคนอื่นกับบุคคลนี้โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อยๆจนหมดทุกคน และ 3) วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของ

การกระจาย (Forced distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะวัดเกรดตามโค้ง (Curve) ผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีการประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ 1) วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) เป็นวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผลว่ามีผลงานดี หรือ ไม่ดีอย่างไร และ 2) วิธีการประเมินผลงานรอบด้าน (Field review technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก

ในการค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ เนื่องจากสามารถเลือกใช้เกณฑ์ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะและสภาพแวดล้อมองค์กรได้ การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้หลายแนวทาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ยึดแนวคิดของ Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียนและความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวังและมีความต้องการอย่างมาก Mott (1972, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 382) จึงอาจกล่าวได้ว่า นอกจากนักเรียนจะเป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

วิชาต่าง ๆ สูงแล้วยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะเจตคติค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารและพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลบรรลุ วัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความรู้รู้สึกหรือ พฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการ ของสังคมการศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะ อันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม (Hoy and Miskel, 1991, p. 382)

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้วผู้ที่มี ทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมมีจิตใจ กว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจ และเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรม สั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดี ต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกหมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็น บุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย ประพฤติตนเป็นคนดี ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหาร โรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมี บทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้

สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งนี้เนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman, 1990, p. 308) เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริง ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft & Neale, 1990, p. 212) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับโรงเรียนอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ภาวะเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยต่อผลการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะผลการปฏิบัติงานบริหารวิชาการของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย ซึ่งตัวบ่งชี้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน Hoy and Miskel (1991) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเป็นผู้นำทางการศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถ แนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอน

Edmonds (1979) ได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพ
ในโรงเรียนในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำสูง โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน
2. เน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของนักเรียน
3. ตั้งความคาดหวังในความสำเร็จของนักเรียน ไว้ในระดับสูง
4. มีการประเมินผลนักเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ
5. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

พจน์ สะเพียรชัย (2546, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่จะส่งเสริมสนับสนุน
ให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีบทบาทหน้าที่ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ออกแบบ (Designer) ถ้าหากอยากให้โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ไปตามแนวทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องออกแบบวิธีคิด ออกแบบองค์การ ออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ หากผู้บริหารไม่สามารถเป็น Designer ได้การปฏิรูปการเรียนรู้ก็จะอ่อนแอลง แต่ถ้าหากผู้บริหารเป็น Designer เป็นสถาปนิกทั้งความคิดและการปฏิบัติงาน ก็ทำให้โรงเรียนสามารถเดินไปสู่เป้าหมายได้

2. เป็นผู้ให้บริการ (Steward) ผู้อำนวยการควมสะดวกให้ความสะดวกให้บริการช่วยเหลือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะใช้วิธีส่งอย่างเดียวไม่ได้ต้องลงไปคลุกไปช่วยเหลือทุกอย่าง

3. เป็นครู (Teacher) ผู้นำแบบเก่าที่สั่งอย่างเดียวจะไม่ค่อยสอนงานลูกน้อง แต่ผู้บริหารแบบใหม่จะต้องเป็นครูของลูกน้องด้วยคำว่า “ครู” นี้ส่วนใหญ่เราหมายถึงการสอนความรู้

4. เป็นผู้สอน (Instructor) คำนี้ใช้กับการสอนการทำงาน สอนกีฬา เป็นต้น

5. เป็นผู้ฝึก (Coach) หรือ โค้ช คอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้และแนะนำเทคนิคให้

6. เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

Sweeney (1986) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหาร โรงเรียน และพบว่าครูใหญ่ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะการบริหารงานเกี่ยวกับด้านวิชาการดังนี้

1. เน้นความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการสอน และอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จรวมทั้งการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนและในห้องเรียน

2. กำหนดนโยบายการเรียนการสอน และให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการสอน อุปกรณ์ ตลอดจนกระบวนการประเมินผล ครูใหญ่จะคิดแผนงานในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อันของนักเรียน

3. สร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้

4. ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ จะมีการติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและทราบถึงความสามารถของนักเรียนว่าอยู่ในเกณฑ์ใดเมื่อเทียบกับนักเรียนโรงเรียนอื่น

5. ประสานงานในด้านวิชาการ คือ การจัดการในด้านเนื้อหาวิชา วัสดุ อุปกรณ์ การจัดชั้นเรียน สนับสนุนแผนงานโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน

6. ให้การสนับสนุนครู โดยจะมีการสื่อสารกับครูเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการดำเนินงาน จะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาทางด้านการเรียนการสอน

Mortier and Sammons (1987) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องหลักสูตร ได้สังเคราะห์ภาระหน้าที่หลักของผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามี ดังนี้ กำหนดพันธกิจ การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของนักเรียน การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

Cavazos (1999) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ประสบความสำเร็จในโรงเรียน Hispanic Majority High Schools พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็งในการสนับสนุนการพัฒนา เป้าหมาย การปฏิบัติงานทางวิชาการของนักวิชาการ การกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้เกี่ยวข้องรวมทั้งการมอบอำนาจให้ครูร่วมกันเป็นผู้นำของโรงเรียน

Liu (1985) ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของสถานศึกษา

Collins (1987) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในโรงเรียนประถม ในรัฐเวอร์จิเนีย 7 ด้าน คือ การประเมินผล กระบวนการเรียนการสอน การติดตามประเมินผลนักเรียน การเน้นในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การมีส่วนร่วมและควบคุมการเรียนการสอน การสนับสนุนอุปกรณ์ วัสดุ เอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งครูและครูใหญ่เห็นว่า หน้าที่ทั้ง 7 ด้าน มีผลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Spirito (1990) ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในระดับสูงแต่มีความแปรปรวน และ 2) ปัจจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงระบบของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์

ปัญญา บัวใหญ่รักษ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุปได้ว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ คือการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกระดับ การมีทัศนคติที่ดี การมอบนโยบายอย่างชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้กับ ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พบปะพูดคุย และสร้างค่านิยมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมเพื่อร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมนำองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ โรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จและเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ประยูร อาคม (2548, หน้า 50) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศในโรงเรียน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

นวลทิพย์ กาพศิริ (2547) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ตนเองว่ามีภาวะผู้นำแบบจัดการ และภาวะผู้นำแบบปฏิรูปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนรับรู้ว่ามีภาวะผู้นำแบบจัดการ และภาวะผู้นำแบบปฏิรูปอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ภาวะผู้นำแบบจัดการของตนเองมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้ภาวะผู้นำของตนเองมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการจัดการ โดยการยกเว้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โยธิน สกุลเดช (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 8 ด้านต่างร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.5 โดยด้านที่พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียนและการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน

การดี อนันต์นาวี (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือปัจจัยสถานการณ์โรงเรียน และรองลงมาคือ ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนตามลำดับ และร่วมทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 79 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ (X_{10}) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการ ด้านการจัดการโดยยึดระเบียบ องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 62.10

ทศวรรณ เฟ็งบุตร (2553) ได้ศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่ดีที่สุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ปัจจัยการจัดการความรู้ เป็นการใฝ่หาและแสวงหาความรู้เป็นสิ่งที่ต้องอยู่ในหัวใจของบุคลากรทุกระดับ จากการจัดการความรู้ทำให้ต้องศึกษาทบทวนเรื่องราวและสร้างสรรค์เป็นองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดไปยังบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การเพื่อนำความรู้นั้น ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและสถานการณ์ที่เหมาะสม 2) ปัจจัยได้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นการทำให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียน ทำให้สามารถบริหารข้อมูลภายในโรงเรียนเพื่อสนับสนุนทุกกลุ่มงานให้ประสานงานกันและเรียนรู้ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ปัจจัยพลวัตการเรียนรู้ คือ การที่บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานหรือความรู้ระหว่างกันภายในกลุ่มอย่างทั่วถึง 4) เพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ คือการที่บุคลากรทุกระดับได้รับการสนับสนุน และได้เรียนรู้จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจตามระดับหน้าที่การงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน โดยมีผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงานเป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้เสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานร่วมกัน การเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมเท่ากับ 0.778 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ได้ร้อยละ 60.50

ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งและเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้งทั้ง

3 ด้าน 2) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน 3) ปัจจัยที่ทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ด้านการบริหารงานด้านวิชาการ และด้านการจัดการเรียนการสอน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 มีการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของระดับมากไม่มากนัก ในขณะที่การพัฒนาปัจจัย ทางการบริหารอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า มีเพียงสามองค์กรที่โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนาต่ำกว่าโรงเรียนขนาดอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การพัฒนา ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การพัฒนากลุ่มบริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งต่ำกว่าโรงเรียนขนาดกลาง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารด้วยกันเองยังมีอยู่ใน ระดับมาก และมีทิศทางเป็นบวก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลางและมีทิศทางเป็นบวก และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารต่างร่วมกันอธิบายความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ 46.30 เปอร์เซ็นต์ โดยมีปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยการบริหารหลักสูตรและการสอน และปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารตนเอง และการติดต่อสื่อสาร ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์เส้นทาง พบว่า กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ องค์กรเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยการตัดสินใจร่วมและมีวิสัยทัศน์ ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยการบริหารหลักสูตรและการสอนส่งผลโดยตรงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้มีอิทธิพลในทางอ้อม ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางรวมทั้งทางตรงและทางอ้อม พบว่า มีลำดับความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารดังนี้ ปัจจัยการพัฒนา ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิผลทางวิชาชีพ และปัจจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัจจัยการบริหาร 3 ปัจจัยที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยตัวอื่น แต่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยการพัฒนากลุ่มบริหารและการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยการจูงใจเชิงสร้างสรรค์ และปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม

งานวิจัยต่างประเทศ

Hallinger and Murphy (1985) ศึกษาถึงผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ที่กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารวิชาการ คือ การกำหนดและการสื่อสารภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knezevich (1984, pp. 16-18) ที่ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษาว่า เป็นผู้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ มีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการและการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน

Smith (1984) ได้ทำงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร วิทยากรกับระบบการจัดการองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์การโรงเรียน

McIlvain (1986) วิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาภายใต้การฝึกอบรมประจำการ เพื่อการเป็นโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และทำให้เป็นผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น

Spirito (1990) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน

Pentelides (1991) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีองค์ประกอบใดของพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถอธิบายความแปรปรวนคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Buzzi (1991) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมิติต เป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา รัฐคอนเนคติกัต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

Grader (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ในโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางประเด็นที่จะนำหลักการองค์การแห่งการเรียนรู้ มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยสามารถสร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่หนึ่งไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ให้มีความสามารถในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหาร ให้ความสนใจองค์การแห่งการเรียนรู้แบบต่างๆไป และผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสาร กับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มที่สอง ได้รับการสนับสนุนพนักงานสำหรับการวิจัยในอนาคต ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงาน ขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ องค์การแห่งการแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ ตามที่ได้กล่าว มาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยที่จะศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิด ของ Hallinger and Murphy (1985) กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศ ทางวิชาการ สำหรับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Senge (1990) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ และประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Mott (1992, cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสามารถในการผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ดังมีรายละเอียดและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 574 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวนทั้งสิ้น 234 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จของของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 680) และสุ่มตามสัดส่วนแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	56	23
ขนาดกลาง	187	76
ขนาดใหญ่	331	135
รวม	574	234

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ใน 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น การกำหนดภารกิจของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ การบริหารจัดการด้านการเรียนการสอน จำนวน 5 ข้อ และการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ความรอบรู้แห่งตน จำนวน 35 ข้อ แบบแผนความคิดอ่าน จำนวน 7 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 7 ข้อ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำนวน 7 ข้อ และด้านความคิดเชิงระบบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ใน 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 5 ข้อ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก จำนวน 5 ข้อ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเกี่ยวกับเนื้อหาจากแนวคิดทฤษฎีเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้ประธานกรรมการควบคุมงานวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงและสำนวนภาษา ซึ่งประกอบด้วย

4.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์
นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

4.4 นายสมศักดิ์ ฌ ถलग ผู้อำนวยการ โรงเรียนเหนือคลองประชานำรุง

4.5 นายสุชีพ นวลอ่อน ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 13

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และขอคำแนะนำ
จากประธานกรรมการที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม

6. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try out) กับข้าราชการครูในโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วมา
วิเคราะห์หาค่าจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อ
กับคะแนนรวม (Item total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.41 ถึง 0.85 ค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง
0.32 ถึง 0.88 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 และแบบสอบถามประสิทธิผลของ
โรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.56 ถึง 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ
0.98

6.1 การหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาสัมประสิทธิ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวม
(Item total correlation) และได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อของแบบสอบถามแต่ละตอนดังต่อไปนี้

6.1.1 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน

6.1.2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.1.3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

6.2 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha)
ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

6.2.1 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
โรงเรียน

6.2.2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

6.2.3 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 234 คน และได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.62

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 ทำการวิเคราะห์แล้วนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

โดยกำหนดเกณฑ์น้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับและลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปแปลผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

3. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ คือ ลักษณะของแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยการให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

- | | | |
|-----------|---------|--|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเอาคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 22-24)

- | | | |
|-----------|---------|-----------------------------------|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | หมายถึง | มีประสิทธิผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า .81 ขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61-0.80 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41-0.60 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง 0.21-0.40 มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการดำเนินการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)
4. การวิเคราะห์ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)
5. สร้างสมการถดถอยพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอการวิจัยดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงที (t -distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงเอฟ (F -distribution)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนยกกำลังสอง (Mean squares)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
$Tolerance$	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

X_1	แทน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
X_{11}	แทน	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน
X_{12}	แทน	ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน
X_{13}	แทน	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ
X_2	แทน	องค์การแห่งการเรียนรู้
X_{21}	แทน	ด้านความรู้แห่งตน
X_{22}	แทน	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน
X_{23}	แทน	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
X_{24}	แทน	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
X_{25}	แทน	ด้านความคิดเชิงระบบ
Y	แทน	ประสิทธิผลของ โรงเรียน
Y_1	แทน	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง
Y_2	แทน	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
Y_3	แทน	ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
Y_4	แทน	ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม
\hat{Y}	แทน	สมการในรูปคะแนนดิบพยากรณ์ประสิทธิผล
Z	แทน	คะแนนมาตรฐานประสิทธิผล
\hat{Z}	แทน	สมการในรูปคะแนนมาตรฐานพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียน
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 6 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

5. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

6. ผลการวิเคราะห์สมการพหุคูณประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.51	0.42	มาก	3
2	ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	3.47	0.42	ปานกลาง	4
3	ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	3.51	0.41	มาก	2
4	ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	3.51	0.44	มาก	1
	รวม	3.51	0.22	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ข้อ	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	นักเรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือ รางวัลทางด้านวิชาการ	3.52	0.9	มาก	3
2	นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนา ตนเองมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง สูง	3.51	1.01	มาก	4
3	นักเรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น	3.56	0.95	มาก	1
4	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพ ที่สุจริต	3.54	0.86	มาก	2
5	นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรและสามารถ เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.40	0.96	ปานกลาง	5
รวม		3.51	0.42	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อนักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพที่สุจริต และนักเรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลทางด้านวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก

ข้อ	ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียน มีทัศนคติทางบวก	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหา เกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ได้	3.66	0.98	มาก	1
2	ผู้บริหารและครูตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี	3.49	0.97	ปานกลาง	3
3	นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน	3.37	0.94	ปานกลาง	4
4	นักเรียนในโรงเรียนโดยรวม มีคุณธรรม จริยธรรม	3.35	0.95	ปานกลาง	5
5	นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา	3.51	0.90	มาก	2
	รวม	3.47	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ได้ นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา และผู้บริหารและครูตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนโดยรวม มีคุณธรรม จริยธรรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ข้อ	ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้	3.40	0.94	ปานกลาง	5
2	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ครูในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้	3.51	0.90	มาก	3
3	ครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอน	3.47	0.94	ปานกลาง	4
4	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว	3.55	0.94	มาก	2
5	ผู้บริหารและครูช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนและโรงเรียนได้เป็นอย่างดี	3.63	0.95	มาก	1
รวม		3.51	0.41	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้ และครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและครูช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนและโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน การสอน ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ครูในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถ
ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ข้อ	ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงในปีการศึกษา ที่ผ่านมาให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์	3.64	0.97	มาก	1
2	คณะครูในโรงเรียนยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อมี การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน	3.47	0.96	ปานกลาง	5
3	โรงเรียนของท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามา ใช้ในใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.48	0.95	ปานกลาง	3
4	ครูสามารถสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ทั้ง เนื้อหาวิชาการ และสอดแทรกคุณธรรมและ จริยธรรมให้กับนักเรียน	3.47	0.95	ปานกลาง	4
5	โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี	3.53	0.98	มาก	2
รวม		3.51	0.44	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา
โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่ออยู่ในระดับ
ปานกลางถึงมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการพัฒนา
และปรับปรุงในปีการศึกษาที่ผ่านมาให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี และโรงเรียนของท่านได้นำ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ คณะครู
ในโรงเรียนยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัด
กระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ดังตารางที่ 7 ถึง 10

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 13 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.49	0.43	ปานกลาง	2
2	ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	3.48	0.42	ปานกลาง	3
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	3.51	0.43	มาก	1
รวม		3.49	0.25	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน จังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
ยกเว้นด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่
การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน และการจัดการด้านการเรียน
การสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 ของผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาเขต 13 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้าน การกำหนดภารกิจของโรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจ ของ โรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและ มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนด และนโยบายของโรงเรียน	3.43	0.94	ปานกลาง	5
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและ แนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้ง การพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการ ของสังคม	3.57	0.94	มาก	1
3	ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผน กำหนด ภารกิจ เป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้ ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างหลากหลาย และเหมาะสม	3.46	0.92	ปานกลาง	4
4	ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มี การพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ	3.52	1.01	มาก	2
5	ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการประเมิน หลักสูตรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตร	3.49	0.94	ปานกลาง	3
รวม		3.49	0.43	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนด โครงการและแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคม ผู้บริหาร โรงเรียน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียนมีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจ ของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนและมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนดและ นโยบายของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ลำดับที่ และระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีการวางแผน การจัด การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545	3.49	0.96	ปาน กลาง	2
2	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูทุกคนมีการวิเคราะห์ หลักสูตร จัดทำโครงการสอน แผนการจัด การเรียนการสอน และมีการบันทึกหลังการสอน ทุกครั้ง	3.46	1.01	ปาน กลาง	4

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
3	ผู้บริหาร โรงเรียน มีการสังเกตการสอนหรือ นิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริม ให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอน อย่างหลากหลาย	3.48	1.00	ปานกลาง	3
4	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนให้เผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือ หนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและ ภายนอกห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือ การจัดป้ายนิเทศ	3.57	0.97	มาก	1
5	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู	3.43	0.93	ปานกลาง	5
รวม		3.48	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อผู้บริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนให้เผยแพร่ ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้ง จัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการหรือการจัดป้าย นิเทศอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน มีการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่น การจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครูมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และผู้บริหาร โรงเรียน มีการสังเกตการณ์สอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครู

ได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ส่วนอันสุดท้ายได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียน การสอนของครู

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากร ร่วมกัน ส่งเสริมและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของ โรงเรียน	3.39	0.94	ปานกลาง	5
2	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม งานวิชาการในโรงเรียน เช่น การแข่งขัน การโต้วาที เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ของโรงเรียน	3.51	0.94	มาก	3
3	ผู้บริหาร โรงเรียนให้โอกาสครูในการปรึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยบรรยากาศ ประชาธิปไตย มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระ วิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และ กำกับติดตาม แนะนำ เพื่อให้ครูนำมาแก้ไข ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3.51	0.94	มาก	3
4	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรม คูงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	3.51	0.97	มาก	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
5	ผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีการใช้ข้อมูล สารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน	3.64	0.94	มาก	1
รวม		3.51	0.43	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากร ร่วมกันส่งเสริม และรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของ โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรม ดูงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมงานวิชาการในโรงเรียน เช่น การแข่งขันการโต้วาที เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากร ร่วมกันส่งเสริมและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 11 ถึง 17

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ด้านความรู้แห่งตน	3.51	0.35	มาก	2
2	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.48	0.35	ปานกลาง	4
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.49	0.37	ปานกลาง	3
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.46	0.33	ปานกลาง	5
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	3.52	0.34	มาก	1
รวม		3.49	0.15	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้าน ความรอบรู้แห่งตน ด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
ด้านความรอบรู้แห่งตน

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ท่านได้มีการกำหนดจุดประสงค์และนโยบาย การพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างครอบคลุมต่อภารกิจ ที่รับผิดชอบ	3.56	0.99	มาก	2
2	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริม การจัดการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม	3.52	0.99	มาก	3
3	ท่านมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและ เรียนรู้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น อยู่เสมอ	3.41	0.97	ปานกลาง	7
4	ท่านเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา	3.50	0.85	มาก	4
5	ท่านได้มีการแสวงหาโอกาสในการร่วมกิจกรรม ทางการศึกษา	3.48	1.01	ปานกลาง	5
6	ท่านได้นำการประเมินผลงานมาใช้ใน การวางแผนพัฒนาโรงเรียน	3.46	0.95	ปานกลาง	6
7	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	3.63	0.96	มาก	1
รวม		3.51	0.35	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อท่านมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับปรุง
การปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้นอยู่เสมอ ท่านเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ท่านได้มี
การแสวงหาโอกาสในการร่วมกิจกรรมทางการศึกษา และท่านได้นำการประเมินผลงานมาใช้
ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ
แรก ได้แก่ ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมมีคะแนนสูงสุดรองลงมา คือ ครูได้มี

การกำหนดจุดประสงค์และนโยบายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมต่อภารกิจที่รับผิดชอบ ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ท่านมีความเข้าใจในหลักปรัชญาการเรียนรู้และนำมากำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	3.46	0.92	มาก	5
2	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีความคิดริเริ่มในทางสร้างสรรค์งานโรงเรียน	3.46	0.98	มาก	6
3	ท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิดได้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	3.57	0.86	มาก	1
4	ท่านได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.52	0.98	มาก	2
5	ท่านมีความรอบรู้และได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.95	ปานกลาง	3
6	มีแนวคิดในการสร้างความตระหนักและวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลในภาระหน้าที่ที่ให้แก่ผู้บังคับบัญชา	3.48	0.89	ปานกลาง	4
7	ท่านมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียนได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.43	0.90	มาก	7
รวม		3.48	0.35	ปานกลาง	

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นชื่อท่านมีความเข้าใจในหลักปรัชญาการเรียนรู้และนำมา กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล และมีความคิดริเริ่มในทางสร้างสรรค์งาน โรงเรียน และท่านมีความสามารถในการริเริ่มงาน และโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียน ได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความยืดหยุ่นทางความคิด ได้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งใน ระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ ครูมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียน ได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ท่านได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เข้าใจและมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.42	0.94	ปานกลาง	7
2	ท่านใช้หลักการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน	3.45	0.99	ปานกลาง	6
3	ท่านเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและ ปรับเปลี่ยนโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น	3.52	0.96	มาก	4
4	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง	3.54	0.99	มาก	1
5	ท่านเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.52	0.95	มาก	3
6	ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและ กันในการปฏิบัติงาน	3.52	0.90	มาก	2

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
7	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ ทั้งในเรื่องการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ ของโรงเรียน	3.52	0.96	มาก	4
รวม		3.49	0.37	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อท่านเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนโรงเรียน เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง ท่านเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทั้งในเรื่องการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน และครูเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเข้าใจและมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ท่านได้รับการส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน	3.50	0.94	มาก	4
2	ท่านได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน	3.51	1.05	มาก	3
3	ท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.53	0.96	มาก	1
4	ท่านยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเอง นักเรียนและโรงเรียน	3.40	0.94	ปานกลาง	6
5	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการพัฒนางาน ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.45	0.94	ปานกลาง	5
6	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	3.52	0.94	มาก	2
7	ท่านได้การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าในโรงเรียน	3.36	0.91	ปานกลาง	7
รวม		3.46	0.93	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อท่านได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา
การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน ท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
ในการปฏิบัติงาน และท่านมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน
ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

ครูมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ครูได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ ครูได้การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าในโรงเรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความคิดเชิงระบบ

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 191		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานเป้าหมายหรือทิศทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน	3.63	0.98	มาก	1
2	ท่านสามารถวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	3.53	0.95	มาก	4
3	ท่านสามารถนำความรู้ในภารกิจหลักของโรงเรียนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.54	0.97	มาก	3
4	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงทิศทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมอยู่เสมอโดยคำนึงภาพรวมขององค์กร	3.51	0.95	มาก	5
5	ท่านมีการใช้แผนงาน โครงการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.57	0.97	มาก	2
6	ท่านได้แสดงแนวคิดที่หลากหลายและชัดเจนในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน	3.43	0.97	ปานกลาง	7
7	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาได้ทันต่อเหตุการณ์และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	3.46	0.92	ปานกลาง	6
	รวม	3.52	0.34	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อท่านได้แสดงแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจนในการวางแผนพัฒนา โรงเรียน และท่านจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาได้ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานเป้าหมายหรือทิศทาง ของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ครูมีการใช้แผนงาน โครงการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และครูสามารถนำความรู้ในการกิจหลักของโรงเรียนมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้แสดงแนวคิดที่หลากหลาย และชัดเจนในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

	X_1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
X_1	1	.893**	.886**	.838**	.798**	.769**	.710**	.594**	.559**	.680**	.680**	.689**	.670**	.685**	.670**
X_{11}		1	.704**	.636**	.764**	.717**	.674**	.579**	.577**	.622**	.617**	.661**	.655**	.658**	.657**
X_{12}			1	.587**	.676**	.643**	.590**	.513**	.452**	.612**	.569**	.581**	.584**	.587**	.513**
X_{13}				1	.650**	.658**	.599**	.463**	.437**	.544**	.598**	.564**	.513**	.547**	.592**
X_2					1	.833**	.856**	.851**	.775**	.821**	.714**	.725**	.747**	.764**	.685**
X_{21}						1	.691**	.649**	.519**	.587**	.587**	.615**	.603**	.675**	.560**
X_{22}							1	.679**	.533**	.634**	.666**	.669**	.608**	.608**	.587**
X_{23}								1	.543**	.612**	.574**	.608**	.580**	.632**	.522**
X_{24}									1	.613**	.467**	.466**	.702**	.607**	.586**
X_{25}										1	.677**	.649**	.600**	.641**	.588**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	X_1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_{25}	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
Y_1											1	.710**	.561**	.627**	.560**
Y_2												1	.558**	.608**	.628**
Y_3													1	.796**	.654**
Y_4														1	.677**
Y															1

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางและสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 อยู่ในระดับสูง สูงสุด เรียงลำดับดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.51-0.69 โดยมีด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.65 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง การจัดการด้านการเรียนการสอน (X_{12}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.51 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง

องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.52-0.58 โดยมีด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามอันดับแรกได้แก่ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_{22}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีความสัมพันธ์

กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.58 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ตารางที่ 18 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ลำดับที่	ปัจจัย	R	R ²
	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน (X_1)	0.670*	0.449
1	ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11})	0.657*	0.431
2	ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน (X_{12})	0.513	0.263
3	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13})	0.592*	0.351
	องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน (X_1)	0.685*	0.470
4	ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{21})	0.560	0.314
5	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_{22})	0.587	0.344
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{23})	0.522	0.273
7	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24})	0.586*	0.343
8	ด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25})	0.588*	0.346
	รวม	0.742*	0.551

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.74 และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้ร้อยละ 55.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 ผลการศึกษาสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การ แห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละ ด้าน ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่ดีที่สุด ปรากฏผลดังตารางที่ 19 ถึง 22

ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

1. การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรมีการแจกแจง แบบเป็นโค้งปกติ
2. การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม
3. การตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน ได้ค่า Durbin-watson อยู่ที่ 1.98 แสดงว่า ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน
4. ค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า (Variance inflation factor: VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง) จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ การถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542)

ตารางที่ 19 ค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) ของตัวแปรอิสระในด้านต่าง ๆ

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11})	0.32	3.07
2	การจัดการด้านการเรียนการสอน (X_{12})	0.42	2.36
3	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13})	0.47	2.10
4	ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{21})	0.33	2.98
5	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_{22})	0.36	2.73
6	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{23})	0.43	2.31
7	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24})	0.53	1.85
8	ด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25})	0.41	2.41

จากตารางที่ 19 พบว่า จากทั้ง 8 ตัวแปร มีตัวแปรทั้งหมด 8 ตัว ไม่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยได้ เพราะทำให้เกิดความสัมพันธ์กันเอง จึงมีค่าความคงทนของการยอมรับ (*Tolerance*) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (*VIF*) น้อยกว่า 10 ได้แก่ ปัจจัยการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ปัจจัยการจัดการด้านการเรียนการสอน (X_{12}) ปัจจัยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) ปัจจัยด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{21}) ปัจจัยด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_{22}) ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{23}) ปัจจัยด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และปัจจัยด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25})

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย ทั้ง 8 ปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
1	X_{11}	0.657*	0.431	43.10
2	X_{11}, X_{24}	0.704*	0.495	49.50
3	X_{11}, X_{24}, X_{13}	0.732*	0.535	53.50
4	$X_{11}, X_{24}, X_{13}, X_{25}$	0.738*	0.545	54.50

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 คือ ปัจจัยการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}), ปัจจัยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}), ปัจจัยการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และปัจจัยความคิดเชิงระบบ (X_{25}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมปัจจัย เท่ากับ 0.551 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้ 54.50 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 13 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร พยากรณ์ (b, β) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรง ของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 21 และตารางที่ 22

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	4	29.04	7.26	55.70*	0.00
ความคลาดเคลื่อน	186	24.24	0.13		

* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 22 ค่าสถิติของตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ตัวแปรพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
ปัจจัยการกำหนดภารกิจของโรงเรียน(X_{11})	0.26	0.06	0.28	3.90*	0.00
ปัจจัยการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ(X_{13})	0.22	0.06	0.23	3.49*	0.00
ปัจจัยการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24})	0.21	0.06	0.23	3.52*	0.00
ปัจจัยความคิดเชิงระบบ (X_{25})	0.15	0.07	0.14	1.99*	0.04
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	0.66	0.24		2.72*	0.00
<i>R</i> = 0.73		<i>R</i> ² = 0.545	<i>S.E.est</i> = 0.361		

* $p < .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ .73 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.36 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ที่ดีที่สุดในรูปสมการคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.66 + 0.26X_{11} + 0.22X_{13} + 0.21X_{24} + 0.15X_{25}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\bar{X} = 0.28Z_{11} + 0.23Z_{13} + 0.23Z_{24} + 0.14Z_{25}$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูล และนำสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้ 54.50 เปอร์เซนต์ แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ “ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_{12}) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) ด้านความรอบรู้แห่งตน (X_{21}) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (X_{22}) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_{23}) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้”

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูสังกัดสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรงโดยเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง และนำไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยตอนที่ 2 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.41 ถึง 0.85 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ตอนที่ 3 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.32 ถึง 0.88 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ตอนที่ 4 ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.56 ถึง 0.86 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกรวมทั้งฉบับอยู่ระหว่าง 0.31 ถึง 0.86 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นชื่อผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้ และครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารและครูช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนและโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน การสอน ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว และเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ครูในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้

1.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นชื่อนักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นักเรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพที่สุจริต และนักเรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลทางด้านวิชาการ

1.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นชื่อคณะครูในโรงเรียนยอมรับการปรับเปลี่ยน เมื่อมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน โรงเรียนของท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และครูสามารถสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ทั้งเนื้อหา

วิชาการ และสอดคล้องคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงในปีการศึกษาที่ผ่านมาให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี และโรงเรียนของท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

1.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ได้อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนได้ นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา และผู้บริหารและครูตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียนและด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อผู้บริหาร โรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคม และผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคม ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.2 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อผู้บริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอก

ห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และผู้บริหารโรงเรียน มีการสังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ชื่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากร ร่วมกันส่งเสริมและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรม ดูงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมงานวิชาการในโรงเรียน เช่น การแข่งขันการได้วาที เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก คือ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านความรู้แห่งตน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผล ได้ดังนี้

3.1 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ชื่อท่านได้ แสดงแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจนในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และท่านจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาได้ทันต่อเหตุการณ์ และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานเป้าหมายหรือทิศทางของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจนมีคะแนนสูงสุดรองลงมาคือ ครูมีการใช้แผนงาน โครงการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความรู้แห่งตน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น ชื่อท่านมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ท่านเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ท่านได้มีการแสวงหาโอกาสในการร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษา และท่านได้นำการประเมินผลงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างเหมาะสม ครูได้มีการกำหนดจุดประสงค์และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน ได้อย่างครอบคลุมต่อภารกิจที่รับผิดชอบและครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ท่านเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนโรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง ท่านเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ ทั้งในเรื่องการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน และครูเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.4 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ท่านมีความเข้าใจในหลักปรัชญาการเรียนรู้และนำมากำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีความคิดริเริ่มในทางสร้างสรรค์งานโรงเรียน และท่านมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียนได้ทัน กับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีความยืดหยุ่นทางความคิด ได้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับกลุ่ม โรงเรียน รวมทั้งร่วมทำงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และครูมีความรอบรู้และได้รับการส่งเสริม ในการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ

3.5 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ท่านได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน ท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน และท่านมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ครูมีความรับผิดชอบต่อ

ต่องานและมีความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และครูได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน จังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้ร้อยละ 54.50 มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มากที่สุดคือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_{13}) การเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และความคิดเชิงระบบ (X_{25})

6. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน (X_{11}) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ(X_{13}) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X_{24}) และด้านความคิดเชิงระบบ (X_{25}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$\hat{Y} = 0.66 + 0.26X_{11} + 0.22X_{13} + 0.21X_{24} + 0.15X_{25}$$

หรือในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\bar{X} = 0.28Z_{11} + 0.23Z_{13} + 0.23Z_{24} + 0.14Z_{25}^{25}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 เป็นองค์กรที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล โดยสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล จัดระบบนิเทศการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้ครูปรับกระบวนการเรียน

เปลี่ยนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง และพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 13, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 1991. p. 389) กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์กรซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วย และผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงาน เพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจ จึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดวัดได้จากความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งหมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์กร ความรวดเร็วในการที่คนในองค์กรยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ รวมถึง การยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและความสามารถในการยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของคนในองค์กรที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใด เมื่อมีเหตุการณ์ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์กรสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนดการทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนสามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง มีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงได้เป็นอย่างดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 13, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991) กล่าวว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจแล้ว ยังมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยวรรณ โขชื่น (2543) กล่าวว่าความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานในโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โยชิน สกุกุเดช (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ทั้ง 8 ด้านต่างร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 4.50 โดยด้านที่พยากรณ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บรรยากาศในโรงเรียน และการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ไม่มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและเสริมสร้างความมีระเบียบวินัยแก่นักเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง จึงส่งผลให้นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียนการสอนของครู การพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก การจัดการศึกษา สถานศึกษาจะต้องสร้าง ความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านสังคม และด้านจิตใจ ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลมาจาก ผู้เรียนได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ผู้ที่มีทัศนคติทางบวก เป็นผู้มีความรู้ลึก และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสังคม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาสามารถ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาล้ำเรียนที่ดี เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง (Hoy & Miskel, 2008, p. 305) สอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยวรรณ โขชื่น (2543) กล่าวว่าความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานการอบรมนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สืบทิม (2545) ทำการศึกษาประสิทธิผลใน โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราและวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า

ประสิทธิผลด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญธรรม (2544) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงในปีการศึกษาที่ผ่านมาให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี มีการได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และสอดแทรก คุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียน คณะครูในโรงเรียนยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อมีการพัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 13, 2556) สอดคล้องกับแนวคิดของ Bennis (1971) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ คือ การอยู่รอด ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของโรงเรียนสาธิต พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต ด้านความสามารถของโรงเรียน ในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี บุญธรรม (2544) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก แสงกาญจน์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนสถานศึกษาเอกชน เอกชน สังกัดสำนัก บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก มีประสิทธิภาพโดยรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดการให้มีครูสอนอย่างเพียงพอ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนร่วมกัน เมื่อเกิดปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน และครูสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงได้ด้วยดี สอดคล้องกับผลงานวิจัย มนตรี บุญธรรม (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนรางวัลพระราชทาน และโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล เปี่ยมศรี (2545) ทำการวิจัยเกี่ยวกับศึกษาประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน คือ ประสิทธิภาพมากและประสิทธิภาพน้อยไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกื้อกุล แสงพริ้ง (2541) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ตามขนาดโรงเรียน ปรากฏว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้มีนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารให้มีลักษณะที่มุ่งเน้นผลสำเร็จในการบริหารงาน โดยมีการอบรมทางการบริหาร มีการจัดประชุม จัดอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรบริหารเป็นผู้นำในการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร การศึกษา สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2555) ดังที่ David and Thomas (1989, p. 21) กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญของครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ห้องเรียนของครู สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นवल เชาวน์ปรีชา (2539) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน

มัธยมศึกษา โดยการศึกษาจากตัวแปรพื้นฐาน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัย ยินดี เงินสะอาด (2531) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง พบว่าการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และสามารถสรุปอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 (2556) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาการบริหารจัดการให้เป็นระบบด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยมีการประเมินผู้บริหาร ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนมีขอบเขต ความรับผิดชอบและปริมาณงานกว้างขวาง นอกจากจะต้องปฏิบัติราชการตามขอบข่ายและหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในบางครั้งยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนบางคน ให้ความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนน้อยเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ Hallinger and Murphy (1985, pp. 221-224) กล่าวว่า การสื่อสารเป้าหมาย เช่นการประชุมครู การชี้แจง จะทำให้ บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจเป้าหมายที่ตรงกัน สามารถร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Bamburg and Andrews (1990) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาง วิชาการที่มีประสิทธิผล พบว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนดังต่อไปนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์ต้องเป็นวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนและเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป็นการสื่อสารเพื่อเชื่อมโยง วิสัยทัศน์เข้ากับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์ดังกล่าว 3) การเตรียมการ เป็นการเตรียมการ และเตรียมสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ข้อมูลข่าวสาร สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว 4) การจัดการ เป็นการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์ บังเกิดผลเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร เต็มมูล (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปริฉัตร เล็กดวง (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรสุรีย์ สุทธนะวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกิ่ง อำเภอ

นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา กระตุ้นให้ครูปฏิบัติในการวางแผน การจัดการเรียนการสอน การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย มีการวัดผลการเรียน การนิเทศ การจัดการเรียนการสอนของครู ส่งเสริม สนับสนุน วัสดุอุปกรณ์รวมถึงการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ดังที่ ชัยรัตน์ หลวยวัชรกุล (2547, หน้า 8) กล่าวว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการ หรือมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนควรมีความรู้ในเรื่องการบริหารการเรียนการสอนเพื่อสามารถนำมาพัฒนา นักเรียนได้ ดังที่ Carter and Klotz (1990) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการต้องให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการ ด้านครู ซึ่งได้ชื่อว่าเป็นผู้นำในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจะยึดถือเอาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการสอน นอกจากนี้ Murphy (1990) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของหลักสูตรเหมือนกับการสอน ในการบริหารงานด้านการศึกษา โดยความสำคัญของการหลักการบริหารที่ยึดหลักสูตรเป็นแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) จำนวนของเนื้อหา 2) การจัดเนื้อหา 3) การจัดเรียงลำดับเนื้อหา 4) ความชัดเจน และความลึกซึ้งของเนื้อหา 5) ความหลากหลายของวิธีการให้ความรู้ 6) การบ้านหรืองานที่มอบหมาย 7) การวางแผนแนวปฏิบัติของหลักสูตร และ 8) คุณภาพของจุดประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อันธิยา ภูมิไธสง (2556) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มาเรือง (2543) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่มีการจัดบรรยากาศของสถานศึกษา โดยเน้นสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน และเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ระหว่างบุคคลต่อบุคคลในสถานศึกษา และส่งผลไปถึงความรู้สึกของบุคคลในสถานศึกษาบรรยากาศขององค์กร เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในสถานศึกษาบรรยากาศที่ดี จะทำให้การทำงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายสำคัญที่ต้องการ สิ่งสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษา คือการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ผกากรอง ศรีประไพ (2558) ดั่ง สมาน ศรีประสิทธิ์ (2548) กล่าวว่า การดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ที่ดี ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจึงจะทำให้การดำเนินงานจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทั้งด้านการจัดหา การดูแลรักษาความปลอดภัย และวางแผนการใช้ประโยชน์ให้เกิดคุ้มค่าที่สุด และควรเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่เสมือนหน้าต่างของสถานศึกษา บ่งบอกถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและความเอาใจใส่ของบุคลากรในโรงเรียน ดังที่ Hoy and Hoy (2003) ที่กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการควรจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและนักเรียน ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของครู วิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ Ubben and Hughes (1998) กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ตระหนักว่านักเรียนทุกคน มีความสามารถที่จะเรียนรู้ 2) สร้างระบบการให้รางวัลทางวิชาการขึ้นในโรงเรียน 3) สร้างบรรยากาศที่มีความเป็นระบบระเบียบ 4) ให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง 5) สร้างทัศนคติเชิงบวกแก่ผู้ร่วมงาน 6) เอื้ออาทร อดทนความสำเร็จ และมีอารมณ์ขัน 7) กล้าตัดสินใจ 8) สื่อสารโดยเปิดเผย และต้องไม่พูดเท็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีประไพ พลเยี่ยม (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงจันทร์ แสงกล้า (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมถวิล ศิลปะคนธรรม (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม แบบแผน ความคิดอ่าน และการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คนในองค์การ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ ความสามารถ มีการใฝ่เรียนรู้และมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งสมาชิก ในองค์การเพิ่มขีดความสามารถของตนเองทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยใช้ความรู้ประสาน กับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2543) ดังที่ Nevis, Dibella and Gould (1995) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นความสามารถหรือกระบวนการ ภายในองค์การที่มุ่งรักษาพัฒนาการปฏิบัติที่อาศัยเพียงพึงประสงค์ ถือได้ว่าเป็นระบบที่เกิดขึ้น และคงอยู่กับองค์การแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติไปก็ตาม สอดคล้อง กับงานวิจัยของ นฤมล บุญพิมพ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี พบว่าระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา ใจคำ (2554) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพองค์การ แห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอีสเทอร์น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถสรุปอภิปราย เป็นประเด็นสำคัญรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครุมีการความรอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนรอบรู้อยู่ตลอดเวลา มีการเรียนรู้ที่จะสามารถขยาย ขีดความสามารถของตนให้เชี่ยวชาญมากขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2555) เมื่อพิจารณาพบว่า สอดคล้องกับ Senge (1990, p. 139) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของความรอบรู้แห่งตนว่า ความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร และในขณะที่เดียวกันก็เห็น ภาพเหตุการณ์ (Vision) ที่พึงประสงค์ได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตนขึ้น (Personal vision) ตอบตนเอง ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงษ์ วงษ์หนองหอย (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556) จากการศึกษาวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมีประสิทธิผลในการบริหารงานมาก ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิดเป็นความคิด ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์กรและต่อธุรกิจของตน การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนไปของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว การที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัชฌิมา สุพรรณไพบูลย์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ทั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาติกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริย คำยา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่าง องค์กรธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางการบริหารและเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม คือ จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่

แต่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำ และเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทธนา สุพรรณไพบูลย์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริย คำยา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่าง องค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน พบว่า ระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13 ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และสอนงานซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียน ควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เช่น การจัดให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการพูดคุยหรืออภิปรายอย่างเต็มใจและจริงใจ ซึ่งจะต้องแนะนำ ให้บุคลากรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสและกล้าแสดงความคิดเห็น ทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กรด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 68) กล่าวว่า การจัดโครงสร้าง หน้าที่ขององค์การให้มีลำดับขั้นตอนของการทำงานน้อยลง และเมื่อกำหนดรูปแบบการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น โดยเน้นการทำงานให้มี 3 ลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ครูต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นพิจารณากระจำแจ้งชัดเจน
- 2) ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นอย่างดีในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน และ
- 3) บทบาทครูในทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการประพฤติปฏิบัติของทีมนั้นยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อำนาจ วัตจินดา (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมจะต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team work and networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม

จึงเน้นการทำงานร่วมกัน เป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยัน โดยใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงาน และการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอด อัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนา การขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา สุพรรณไพบูลย์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อริย คำยา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ระหว่าง องค์กรธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า ระดับขององค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็น เพราะ โดยส่วนใหญ่ ครูเป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน และกระบวนการของงาน มีวิธีการ เชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ได้แก่ 1) คิดเป็นกลยุทธ์ 2) คิดทันการณ์ และ 3) เล็งเห็นโอกาส (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 13, 2555) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเชิงระบบ ว่า การคิดเชิงระบบมีความสำคัญอย่างมากกับสภาพการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วย การชิงไหวชิงพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี สภาพองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์กร ต้องเข้าใจพื้นฐานประวัติศาสตร์ และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่ง ของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลีภา นิธิประเสริฐกุล (2547) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา สุพรรณไพบูลย์ (2549) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิด อย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 กล่าวคือ โรงเรียนมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement) และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัย ได้แก่ เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541) ได้ศึกษาการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า มีความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดกลาง โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1984) พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดการ โรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จย่อมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) พบว่า ขนาดโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ จันทสร (2542) พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Liu (1985) พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1984) พบว่า การจัดสิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการที่ดีจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รักชนก แสงกาญจน์ (2548) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า บุคลิกภาพผู้บริหารสตรี สถานศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

5. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้นำนโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 มาสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางในการพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของสังคม มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครู ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียนมีการนำผลการประเมินหลักสูตรมาใช้ ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร มีการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศ ครูได้มีการกำหนดจุดประสงค์และนโยบายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมต่อภารกิจที่รับผิดชอบ ครูสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ครูมีความยืดหยุ่นทางความคิดได้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับผู้อื่นทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา นอกจากนั้นครูยังมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียนได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hallinger and Murphy (1985) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติสถานศึกษา มีพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ที่กล่าวว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารวิชาการ คือ การกำหนดและการสื่อสารภารกิจหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knezevich (1984, pp. 16-18) ที่ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการบริหารงานสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ มีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการและการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (1984) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชา

และการจัดระบบองค์การของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ระดับของความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับผลสำเร็จของการจัดระบบองค์การ โรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ McIlvain (1986) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยม โดยผ่านการอบรมพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถนิเทศงานวิชาการได้ และทำให้เป็นผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นไปในทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Spirito (1990) ศึกษา พฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ที่มีความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Grader (2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลในโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลางประเด็นที่ว่า จะนำหลักการองค์การแห่งการเรียนรู้ มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยสามารถสร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่หนึ่งไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านความรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจขององค์การแห่งการเรียนรู้แบบทั่ว ๆ ไป และผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มที่สอง ได้รับการสนับสนุนพนักงานสำหรับ การวิจัยในอนาคต ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

6. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้ร้อยละ 54.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดย ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครูมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ผู้บริหารมีการสังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู จัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน โดยครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง

ครูมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เห็นถึงความสำคัญ และมีความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ครูได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเข้าใจ และมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูได้การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้า ในโรงเรียน ครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานเป้าหมายหรือทิศทาง ของโรงเรียน ได้อย่างชัดเจน ครูมีการใช้แผนงาน โครงการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการติดตาม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และครูสามารถนำความรู้ในภารกิจหลักของโรงเรียนมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เฟื่องพุด (2553) ศึกษาปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยการจัดการความรู้ ปัจจัยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจัยพลวัตของการเรียนรู้ และปัจจัยการเพิ่มอำนาจสมาชิก องค์การ ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 60.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริรญา พงศ์หล้า (2552) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ ประจำมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า องค์ประกอบย่อยในการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกัน พยากรณ์การรับรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 36.20 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ บุญธรรม โบราณมูล (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล นครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ที่ดีคือ ปัจจัยการปฏิบัติ ด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยทีมและการบริหารทีมงาน โดยมีค่าอำนาจการทำนายร้อยละ 93.90 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเผด็จ มีชัย (2554) ศึกษาภาวะ ผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดการบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการแต่ละด้านที่ส่งผล ต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 75.10 มากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู น้อยสุด คือ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารและครูในโรงเรียนควรแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน ผู้บริหารและครูควรตั้งใจอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนมีคุณลักษณะที่ดี นักเรียนควรปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม นอกจากนั้นควรมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา

2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ควรมีนโยบายให้ผู้บริหาร โรงเรียน สนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความ เอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ครูมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการสังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย และผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม เป็นทีม อยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม โดยให้ครูมีการประชุม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้ครูมีความรับผิดชอบต่องาน และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้ครูได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน และให้ครูได้การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าในโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำทางวิชาการด้าน การกำหนดภารกิจ โรงเรียน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจของโรงเรียนไว้ อย่างชัดเจนและควรมีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย และแผน การจัดการเรียนรู้ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การส่งเสริมการศึกษาต่อ การอบรม ดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองหรือการทำวิทยฐานะ

5. องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้าน การเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพัฒนาความรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม เป็นไปตามหลักการความร่วมมือ หลักกระบวนการ กลุ่มซึ่งเชื่อว่า สมาชิกในองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นหากพวกเขาได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนา และประชุมวิชาการ ทั้งภายในและหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือการทำงาน จึงส่งผลให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนความคิดการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียน และบุคลากรสามารถแยกแยะงานได้อย่างเป็นระบบ และทำงานที่อยู่ยาก ซับซ้อนได้ รู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติ แนวคิด แนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
2. ควรวิจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ควรวิจัยรูปแบบการเรียนรู้เป็นทีมของ โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. ควรมีการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- เกริกไกร เต็มมูล. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มสาครบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศสุดา ใจคำ. (2554). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัด เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกื้อกูล แสงพริ้ง. (2541). *การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ ถาบุตร. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารศึกษากับการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2547). *การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชุมพล เปี่ยมศรี. (2545). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดือนใจ สืบทิม. (2545). *ศึกษาประสิทธิผลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทศวรรณ เฟื่องบุตร. (2553). *ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหารการศึกษากิจการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรพงษ์ วงษ์หนองหอย. (2552). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวล เขาวนปรีชา. (2539). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นวลทิพย์ กาศศิริ. (2547). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

- น้ำฝน รักษากลาง. (2553). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 2 ด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 1 และ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสาธิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- บุญธรรม โบราณมูล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญลือ จันทรส. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ชูรัชย์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร อาคม. (2548). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปัญญา บัวใหญ่รัชย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวาง ระบบประเมินภายใน. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 16(1), 15-17.
- พรพรรณ ภูมิฎ. (2555). *การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- พรสุรีย์ สุชนะวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกิ่งอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนา อ่ำท้าว. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิกุล สีหาพงษ์. (2546). วัฒนธรรมสภาพแวดล้อมและค่านิยมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความดี และความสุขของผู้เรียน. *วารสารวิชาการ*, 6(6), 25-28.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2552). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: มนตรี, มิเกล กาไรชาบาล.
- มนตรี บุญธรรม. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มณฑนา สุพรรณไพบุลย์. (2549). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพื้นฐานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยธนเรศวร.*
- ยินดี เงินสะอาด. (2531). *ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.*
- โยธิน สกุลเดช. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1. การศึกษาอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รักษนก แสงกาญจน์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา: ผู้บริหาร (การศึกษา) มืออาชีพ. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.*
- ลักษณ์อนงค์ เพชรสังหาร. (2547). *ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารความรู้. กรุงเทพฯ: อริยชน.*
- วันเพ็ญ มีชัย. (2554). *ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2543). *คุณภาพคือการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ศ.เอเชียเพลส.*

- วิรุพหัจจิต ใปสี. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1-2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การศึกษไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: พิมพ์วิสุทธิ์
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิษณุ จุลวรรณ. (2547). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). *การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสารข้าราชการ*, 42(5), 16-48.
- ศรีประไพ พลเยี่ยม. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพ การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, 5(3), 48-55.
- ศิริณา พงศ์หล้า. (2552). *อำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ประจำมูลนิธิโครงการหลวง*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด มาเรือง. (2543). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด สร้อยน้ำ และมณฑนา อินทุสมิตร. (2554). *บทสรุปและประเด็นสำหรับการศึกษภาวะผู้นำในอนาคต ภาวะผู้บริหาร*. ใน *เอกสารประชุมสัมมนา เรื่อง ผู้บริหารกับการปฏิรูปการศึกษา (โครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมถวิล ศิลปะคนธรรมพ์. (2556). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมาน ศรีประสิทธิ์. (2548). *การศึกษาการบริหารโรงเรียนแกนนำและโรงเรียนเครือข่าย ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *พัฒนาการของคุณภาพนักเรียนประถมศึกษาและแนวทางการประเมิน*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13. (2556). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2555*.
 ตรัง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวปฏิบัติการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสสภกรรมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). *เอกสารเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ หมายเลข 002*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิร์รานี วสุภัทร. (2551). *ภาวะผู้นำทางวิชาการและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2546). แนวปฏิบัติในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน. *วารสารสุนันทาวิจัย*, 7(1), 2-5.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2549). ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. คุษณินพนธ์การศึกษาคุษณินบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). ตัวบ่งชี้เกณฑ์และมาตรฐานในการประเมิน. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 23(67), 6.
- อริย คำยา. (2552). การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างองค์การธุรกิจที่มีประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน. เข้าถึงได้จาก:
<http://www.csd.go.th/Supisarn/PDF/11>
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ วัดจินดา. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราภาพ*, 6(22), 17-23.
- อุทัยวรรณ โชชน์. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Workingham: Addison.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Buzzi, M. (1991). The Relationship of school effectiveness to selected dimension of principal's international leadership in Elementary school in the State of Connecticut. *Dissertation Abstracts International*, 51(12), 3167-A.
- Carter, C. J., & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. *NASSP Bulletin*, 74(525), 36-41.
- Cavazos, J. M. (1999). *The instructional leadership of high school principals in successful Hispanic Majority high schools*. Ph.D. Dissertation, Faculty of graduate school: The University of Texas at Austin.

- Chell, J. (2001). *Introducing principal to the role of the instructional leadership: A Summary of Master's Project*. Retrieved from: <http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/95-14.html>.
- Collins, C. R. (1987). Teacher and principal perception of the effect of principal's engagement in selected instructional leadership functions on student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 48(11-A), 27-76.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5th ed). New York: Harper Collins Publishers Inc.
- David, G. A. & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teacher*. Boston: Allyn & Bacon.
- Dessley, G. (1986). *Organization theory: integrating structure and behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Dinox, N. (1994). *The organization learning cycle: How we learn collectively*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Edmonds, R. (1979). Some schools work and more can. *Social Policy*, 9, 28-32.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Garvin, D.A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 71, 778-779.
- Grader, B. L. (2003). *Learning organization practices in public school: A middle school case study*. Doctoral dissertation in educational administration, The University of New Mexico.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behaviors of principals. *The elementary school journal*, 86(2), 221-224.
- Hamburg, J. D. & Andrews, R. L. (1990). *Instructional leadership, School goals and student achievement: Exploring the relationship between Means and Ends*. Retrieved from: <http://www.dbonline.igroupnet.com/eric/detail.nsp>.
- Hoy, A. & Hoy, W. K. (2003). *Instructional leadership a learning-centered guide*. The United States of America: Allyn & Bacon.
- Heck, L. & George A. M. (1990). Instructional leadership and schools achievement: Validation of causal model. *Educational administration quarterly*, 26(2), 94-125.

- Hoy, W.K., & Furguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of schools. *Educational administration quarterly*, 21(2), 117-134.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administrator: Theory, research, and Practice*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). *Educational administrator: Theory, research, and Practice*. (6th ed). New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hoy W. K. and Miskel C. G. (2008). *Educational administration theory, research, and practice*. Boston: McGraw-Hill, Inc.
- Kim, D. H. (1993). The link between individual and organization. *Sloan Management Review*, 35(1), 37-50.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education* (4th ed). New York: Harper & Row.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kroeze, D. J. (1989). Effective principals as instructional leaders: New directions for research. *Administrator's Notebook*, 30(9), 1-4.
- Lashway, L. (2002). *Can instructional leaders be facilitative leaders?*. *Eric digest number 98*. Retrieved from [http:// www.ed.gov./databases/ ERIC_Digest/ed381893.html](http://www.ed.gov./databases/ERIC_Digest/ed381893.html)
- Liu, C. J. (1985). An identification of principal instructional leadership behaviors in effective high school. *Dissertation Abstracts International*, 46(4), 861-A.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation* (8th ed), Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A system approach to Quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The Global learning organization*. Burr Ridge, I.L.: Irwin professional.
- McEwan, E. K. (1998). *Seven steps to effective instructional leadership*. California: Macmillan.
- McIlvain, S. L. (1986). Improving the instructional leadership of elementary principals through in-service training. *Dissertation Abstracts International*, 47(6), 1959-A.

- Mortier, P., & Sammons, P. (1987). New evidence on effective elementary school. *Educational Leadership*, 45(1), 4-8.
- Murphy, B. A. (1990). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Nevis, E. C., Dibella, A. J. and Gould, J. M. (1995). Understanding organizations as learning systems. *Sloan management review*, 36(2), 73-85.
- North Dakota LEAD-Center. (2001). *Instructional leadership*. Retrieved from:
<http://dept.Washington.edu/poliaci/sl/principales.html>.
- Northcraft, G. B. & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior*. Chicago: The Dryden Press.
- Pentelides, J. R. (1991). An exploration of the relationship between specific instructional leadership behaviors of elementary principals and student. *Dissertation Abstracts International*, 52(12), 678-A.
- Reid, K. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Blackwell.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. London: Century Business.
- Serman, S. O. (2007). Development of a leadership competency model. *Journal of Nursing Administration*, 37(2), 85-94.
- Smith, C. R. (1984). The relationship between principal's instructional leadership and school's organizational system. *Dissertation Abstracts International*, 45(3), 716-A.
- Spirito, J. P. (1990). The international leadership behavior of principals in middle school in California and the impact of their implementation on academic achievement. *Dissertation Abstracts International*, 51(2), 3986-A.
- Steers, R. M. (1969). *Introduction to organizational behavior* (4th ed.). New York: Harper & Collins.
- Sweeney, J. (1986). *Research synthesis on effective school leadership. The role of the principle*. Deborah Burnett Strother, (ed.). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.
- Ubben, G. C., & Hughes, L. W. (1998). *The principle: Creative leadership for effective school*. Boston: Allyn & Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ว.081

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

21 เมษายน 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวจิราวรรณ แซ่ย่อง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990033 ได้รับความเห็นชอบ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 13 โดยอยู่ในความดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหาร การศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอ ความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ว.082

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

19 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย นางสาวจิราวรรณ แซ่ย่อง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990033 ได้รับความเห็นชอบ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยอยู่ในความดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ เป็นประธานกรรมการ ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.6621.8/ว.083

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

19 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวจิราวรรณ แซ่ย่อง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56990033 ได้รับความเห็นชอบ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภารดี อนันต์นาวิ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนและองค์การแห่งการ
เรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิง
เนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียน
สังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

- ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
แบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 13

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับข้าราชการครู ที่ทำการสอนในโรงเรียนจังหวัดกระบี่
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13
 2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 3. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพยายากรณ์สิทธิผลของโรงเรียนจังหวัด
กระบี่ สังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จากภาวะผู้นำทางวิชาการและ
องค์การแห่งการเรียนรู้ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะไม่กระทบกระเทือนใด ๆ
ต่อท่านและจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น
- ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและ
ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

จิราวรรณ แซ่ย่อง

นิติระดับบัณฑิตศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีระดับ การปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามความเป็นจริงเพียง 1 เครื่องหมายที่ตรงกับ ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด พันธกิจ ของโรงเรียน ไว้อย่างชัดเจนและมีการจัด ประชุมเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับข้อกำหนดและ นโยบาย ของโรงเรียน					
2.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนมี ส่วนร่วมในการกำหนดโครงการและแนวทางใน การพัฒนางานวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตร ตามความต้องการของสังคม					
3.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการวางแผน กำหนดภารกิจ เป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการ เรียนการสอน เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนได้อย่าง หลากหลาย และเหมาะสม					
4.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของครู เช่น การประชุม การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาครู ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ					
5.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการนำผลการประเมิน หลักสูตรมาใช้ในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนา หลักสูตร					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	การจัดการด้านการเรียนการสอน ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครูมีการวางแผน การจัดการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545					
7.	ผู้บริหาร โรงเรียนให้ครูทุกคนมีการวิเคราะห์หลักสูตร จัดทำโครงการสอน แผนการจัดการเรียนการสอน และมีการบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง					
8.	ผู้บริหาร โรงเรียน มีการสังเกตการสอนหรือนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอและส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนรวมทั้งติดตามให้มีการจัดการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย					
9.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการสนับสนุนให้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ บทความเอกสารหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน รวมทั้งจัดแสดงผลงานจากการเรียนรู้ในและภายนอกห้องเรียน เช่นการจัดนิทรรศการหรือการจัดป้ายนิเทศ					
10.	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอนของครู					
11.	การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูและบุคลากร ร่วมกันส่งเสริมและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน					
12.	ผู้บริหาร โรงเรียนส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมงานวิชาการในโรงเรียน เช่น การแข่งขันการโต้วาที เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูในการปรึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยบรรยากาศประชาธิปไตย มีการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาเพื่อร่วมการวางแผนในการนิเทศ และกำกับติดตาม แนะนำ เพื่อให้ครูนำมาแก้ไขปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
14.	ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือพัฒนาวิชาชีพ เช่น การอบรม ดูงาน การส่งเสริมการศึกษาต่อ หรือ การทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
15.	ผู้บริหารโรงเรียนจัดให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน					

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามความเป็นจริงเพียง 1 เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านได้มีการกำหนดจุดประสงค์และนโยบายการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างครอบคลุมต่อภารกิจที่รับผิดชอบ					
2.	ท่านสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
3.	ท่านมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
4.	ท่านเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา					
5.	ท่านได้มีการแสวงหาโอกาสในการร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษา					
6.	ท่านได้นำการประเมินผลงานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
7.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ท่านมีความเข้าใจในหลักปรัชญาการเรียนรู้ และนำมากำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม					
9.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลและมีความคิด ริเริ่มในทางสร้างสรรค์งาน โรงเรียน					
10.	ท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิดได้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
11.	ท่านได้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการร่วมกับ ผู้อื่นทั้งในระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งร่วม ทำงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา					
12.	ท่านมีความรอบรู้และได้รับการส่งเสริมใน การพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
13.	มีแนวคิดในการสร้างความตระหนักและ วิสัยทัศน์ที่ก้าวไกลในภาระหน้าที่ที่ให้แก่ ผู้บังคับบัญชา					
14.	ท่านมีความสามารถในการริเริ่มงานและ โครงการใหม่ๆ นำมาปฏิบัติในโรงเรียนได้ ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
15.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ท่านได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เข้าใจและมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน					
16.	ท่านใช้หลักการทำงานเป็นทีมใน การปฏิบัติงาน					
17.	ท่านเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาและ ปรับเปลี่ยน โรงเรียนเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกครั้ง					
19.	ท่านเห็นถึงความสำคัญและมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
20.	ท่านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
21.	ท่านได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทั้งในเรื่องการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน					
22.	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ท่านได้รับการส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน					
23.	ท่านได้เข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษา สัมมนา การเผยแพร่ผลงานของโรงเรียน					
24.	ท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
25.	ท่านยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง นักเรียนและโรงเรียน					
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
27.	ท่านมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด					

ข้อที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	ท่านได้การพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าในโรงเรียน					
29.	ด้านความคิดเชิงระบบ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระบบงาน กระบวนการทำงานเป้าหมายหรือทิศทางของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน					
30.	ท่านสามารถวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน โรงเรียน					
31.	ท่านสามารถนำความรู้ในภารกิจหลักของ โรงเรียนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
32.	ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงทิศทางและ กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เหมาะสมอยู่ เสมอโดยคำนึงภาพรวมขององค์กร					
33.	ท่านมีการใช้แผนงาน โครงการเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาการติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติงาน					
34.	ท่าน ได้แสดงแนวความคิดที่หลากหลายและ ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน					
35.	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้ง แนวทางในการพัฒนาได้ทันต่อเหตุการณ์และ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่าผู้บริหาร โรงเรียนของท่านบริหาร โรงเรียน มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามความเป็นจริงเพียง 1 เครื่องหมายที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง นักเรียนในโรงเรียนได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลทางด้านวิชาการ					
2.	นักเรียนรู้จักศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองมีความรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองสูง					
3.	นักเรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น					
4.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอาชีพที่สุจริต					
5.	นักเรียนเรียนจบตามหลักสูตรและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
6.	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนได้					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยของโรงเรียน					
9.	นักเรียนในโรงเรียนโดยรวม มีคุณธรรมจริยธรรม					
10.	นักเรียนโดยรวมมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา					
11.	ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้บริหารและครูสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนได้					
12.	เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน ครูในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์ได้					
13.	ครูในโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นใช้ในการเรียนการสอน					
14.	เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียน การสอน ครูในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างรวดเร็ว					
15.	ผู้บริหารและครูช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนและโรงเรียนได้เป็นอย่างดี					
16.	ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงในปีการศึกษาที่ผ่านมาให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17.	โรงเรียนของท่านได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
18.	ครูสามารถสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการ และสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมให้กับนักเรียน					
19.	โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมยุคปัจจุบันได้ดี					

ตารางที่ 23 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	0	+1	.80	มีความสอดคล้อง
ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 24 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับบอกรับการแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความรู้แห่งตน							
1	0	+1	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน							
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม							
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	+1	+1	+1	0	+1	.80	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความคิดเชิงระบบ							
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
31	+1	+1	0	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 25 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	0	+1	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	0	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 26 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสม
ของแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัด
มัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	0	+1	.80	มีความสอดคล้อง
ด้านการจัดการด้านการเรียนการสอน							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 27 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความรู้แห่งตน							
1	0	+1	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน							
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม							
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
23	+1	+1	+1	0	+1	.80	มีความสอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความคิดเชิงระบบ							
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
31	+1	+1	0	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 28 ผลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก							
6	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
8	0	+1	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน							
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
13	+1	0	+1	+1	+1	.80	มีความสอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม							
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	มีความสอดคล้อง