

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ศึกษาคำรา
เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ
2. แนวคิดการบริหารงานโรงเรียน
3. แนวคิดการบริหารงานวิชาการ
4. แนวคิดประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ
6. การวิเคราะห์พระระดับ (Multilevel Analysis)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พระระดับ
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน
วิชาการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545, หน้า 5-24)

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมการดำรงชีวิต
สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง
การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ
หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจ
ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ
วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อื่นเป็นสากล ตลอดจน

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา

ทุกระดับและประเภทการศึกษา

- (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

และการพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

- (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน

สังคมอื่น

มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา

ตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตาม ความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

- (1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่

ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของ สังคมไทยและระบบทางการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

(2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

(4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทย อย่างถูกต้อง

(5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

(2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ ความรู้มาใช้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

(3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

(4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

(5) ส่งเสริมสนับสนุน ให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อ การเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

(6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพ ภายนอก

ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย และหลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรองที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุง แก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

แนวคิดการบริหารงานโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากหน้าที่หลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างาน และครูที่มีหน้าที่ในการสอนและสนับสนุนการสอน ในการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

พลเกียรติ ถิ่นนิธิกุล (2539, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเป็น การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในวัยรุ่นเพื่อให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคมและเป็นพลเมืองดี ของชาติ ทั้งในด้านการประกอบอาชีพ และการเตรียมความพร้อมเพื่อที่จะศึกษาต่อในระดับสูง โดยโรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งงานการบริหารออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ เพื่อให้การบริหาร โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทันเสมอ เสนาถอย (2541, หน้า 9-10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การจัดและดำเนินกิจกรรมเพื่อให้ประสบการณ์แก่เด็กนักเรียนมัธยมศึกษาซึ่งมีอายุระหว่าง 12-18 ปี อย่างเป็นระบบและมีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน เพื่อให้เด็กเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ทุก ๆ ด้าน โดยการควบคุมการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยสั่งการ และการจัดการของผู้บริหาร โรงเรียน

ธีรศักดิ์ พิงภักดิ์ (2544, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มี ประสิทธิภาพเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องร่วม ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของกระทรวง ทบวง กรม และความต้องการ ของชุมชน โดยดำเนินงานตามขอบข่ายการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ชาติชาย นิภากุล (2545, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู-อาจารย์ เพื่อจัดการศึกษา ภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคม และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากแนวคิดในด้านการบริหารโรงเรียน พอจะสรุปได้ดังนี้ การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินภารกิจหลักสำคัญ ๆ ในโรงเรียน ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงบประมาณ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

แนวคิดการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหาร วิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียน การสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถในการบริหารของผู้บริหาร หน่วยงานวิชาการนับได้ว่าเป็นหน่วยปฏิบัติเป็นสำคัญ ในแต่ละหน่วย วิชาการจะมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุซึ่งความต้องการ และคาดหวังของนิสิตนักศึกษา

คณาจารย์ และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและสังคมเป็นส่วนรวม (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2525, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 15-21) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา พิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวกับการผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาทั้งนี้เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษา คุณภาพ และมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา เพราะว่ามีมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ (อัมภา บุญช่วย, 2537, หน้า 1) ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

กัญญา สาร (2516, หน้า 252) ให้ความหมายการบริหารวิชาการว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในมหาวิทยาลัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษาให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2530, หน้า 19) มีความเห็นว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การสอน การบริหารงานวิจัยและการบริหารการบริการสังคม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 2) ได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักการศึกษาได้ให้ไว้ พอจะสรุปได้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีลักษณะนิสัยที่ดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในปัจจุบันเนื่องจากผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการและดำเนินภารกิจที่สำคัญของสถานศึกษาท่ามกลางสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่หลากหลายและแตกต่างกัน ภารกิจหลักที่สำคัญและจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา คือ การบริหารวิชาการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ได้แก่ คุณภาพของนักเรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด

คุณภาพอาจารย์ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพผลงานวิชาการและงานวิจัย คุณภาพดังได้กล่าวมานี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารสถาบันการศึกษา เกิดจากความแตกต่างของคุณภาพ ในการบริหารของผู้บริหารเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2532, หน้า 25-27; กิติมาปริตติติก, 2536, หน้า 16) ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสาระสำคัญตามขอบข่ายของงานวิชาการเป็นอย่างดี งานวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการของโรงเรียน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการ ไว้ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 2) กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการไว้ว่า เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน เพราะถือเป็นงานหลักในการบริหารสถานศึกษา และถือเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา

ประนอม โอทกานนท์ (2543, หน้า 38) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาของสถานศึกษาและงานวิชาการของสถานศึกษา จะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และมีแผนงานที่ชัดเจน

รุจิร ภู่อาระ และจันทราณี สงวนนาม (2545, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา และเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารงานด้านอื่น ๆ นั้น แม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่ก็ยังเป็นเพียงส่วนส่งเสริม สนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น สรุปความสำคัญของงานวิชาการได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาที่สำคัญมากที่สุด เป็นงานหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอน และการจัดทำกิจกรรมทุกชนิด เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่ดี รวมทั้งการวัดและประเมินผลด้วย

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือว่าเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุม นักวิชาการหลายคนได้กล่าวถึงขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 28) กล่าวว่า ขอบข่ายงานวิชาการจะครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนการจัดบริการการสอน และการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งติดตามผล ขอบข่ายของงานวิชาการ ประกอบด้วยงานต่อไปนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้จัดการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

1.1 แผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทิน การศึกษา ความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ การจัดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน

1.2 โครงการสอน เป็นการจึรายละเอียดเกี่ยวกับวิชาที่ต้องสอนตามหลักสูตร

1.3 บันทึกการสอน เป็นการแสดงรายละเอียดของการกำหนดเนื้อหาที่จะสอนในแต่ละคาบเวลาของแต่ละวันหรือสัปดาห์ โดยการวางแผนไว้ล่วงหน้าและยึดโครงการสอนเป็นหลัก

2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนในสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี และสามารถปฏิบัติได้ จึงต้องมีการจัดเกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 การจัดตารางสอนเป็นการกำหนดวิชา เวลา ผู้สอน และสถานที่

2.2 การจัดชั้นเรียน เป็นงานที่ฝ่ายวิชาการต้องประสานกับฝ่ายอาคารสถานที่รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องเรียน

2.3 การจัดครูเข้าสอน ต้องพิจารณาถึงความพร้อมของสถานศึกษา และความพร้อมของครู รวมถึงการเชิญวิทยากรภายนอกมาช่วยสอน

2.4 การจัดแบบเรียน โดยปกติสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะใช้แบบเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด นอกจากนั้นครูอาจใช้หนังสือซึ่งเป็นหนังสือประกอบหรือเอกสารที่ครูเตรียมมา

2.5 การปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ความก้าวหน้าของสังคมธุรกิจและอุตสาหกรรม

2.6 การฝึกงาน จุดมุ่งหมายของการฝึกงานเป็นการให้นักเรียน นักศึกษารู้จักนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับชีวิตจริง ทั้งยังมุ่งให้นักเรียนได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาและอาชีพนั้น เพื่อให้โอกาสนักเรียนได้เตรียมตัวที่จะออกไปเผชิญกับชีวิตจริงต่อไป

3. การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และ โปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด การนิเทศการสอน

4. การวัดและประเมินผล กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในด้านการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน

กรมสามัญศึกษา (2540, หน้า 31-41) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ออกเป็น 6 งาน ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการเป็นการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานวิชาการ การทำแผนงานวิชาการ และมีการนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนไปปรับปรุงและพัฒนางาน

2. การจัดงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มการเรียน การจัดการการสอน การจัดครูเข้าสอนตามตารางสอน

3. การจัดการเรียนการสอน เป็นการดำเนินการด้านการจัดทำ การใช้ การปรับปรุง แผนการสอนรายวิชา การจัดหา จัดทำใช้ บำรุงรักษา ส่งเสริมการผลิตสื่อการเรียนการสอน การประเมินและพัฒนาผลิตสื่อ และอุปกรณ์การเรียนการสอน

4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ เป็นการดำเนินการในเรื่องการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน การจัดสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียน การจัด กิจกรรมนักเรียนตามหลักสูตร และพัฒนาครูทางด้านวิชาการ

5. การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนของนักเรียน เป็นการดำเนินการ ในเรื่องการวัดผลและประเมินผลการเรียน การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวัดผลการเรียน การจัดทำให้มีเอกสาร และแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลการเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐาน การวัดผลและการประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน

6. การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ เป็นการดำเนินการประเมินผลการจัดการงาน วิชาการของโรงเรียน

ชวลิต หมั่นนุช (2537, หน้า 48) ได้จำแนกงานด้านวิชาการเป็น 5 งาน ได้แก่ งานการจัดการเรียนการสอน งานส่งเสริมการวิจัย งานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม งานส่งเสริมวิชาการและงานพัฒนาบุคลากร

สมคิด ศิลป์ประกอบ (2538, หน้า 168-171) ได้กำหนดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

โซลิแมน (Soliman, 1997, p. 135) ได้จัดแบ่งภาระงานทางวิชาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานสอน (Teaching) งานวิจัย (Research) และงานบริการวิชาการแก่สังคม (Community Services)

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ และการบริหารงานวิจัย

แนวคิดประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ

จากความสำคัญของการบริหารวิชาการที่มีต่อคุณภาพทางการศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเพื่อให้การบริหารวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อันเป็นจุดมุ่งหมายหลักของการบริหารวิชาการ นักการศึกษาหลายคน ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลและประสิทธิผลองค์การตามทัศนะที่แตกต่างกันและคล้ายกันดังนี้ สเตียร์สและคณะ (Steers et al., 1985, p. 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า เป็นความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 287) ก็มีแนวคิดที่คล้ายกันว่าประสิทธิผลจะเกิดขึ้น ได้เมื่อกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972, p. 60 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สาระสันต์, 2542, หน้า 60) กล่าวคือ ความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การและเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม ซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น (พิชญากรณ์ อิงคามระธร, 2532, หน้า 33) นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จทางการบริหารว่าเป็นระดับของความสำเร็จทางการบริหารว่าเป็นระดับของความสำเร็จของผู้บริหารภายในขอบเขตของงานสำคัญของเขา ส่วน สจวร์ต-คอตซ์ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Rick, 1983, pp. 4-11) กล่าวถึง ความสำเร็จทางการบริหาร จะต้องคำนึงกล่าวถึง สิ่งสำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ ความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งทำงานของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงานซึ่งจะต้องพิจารณาระดับประสิทธิผลในงานที่สำคัญและผลงานที่สำคัญของผู้บริหารเป็นหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ความสำเร็จทางการบริหารจะต้องดูที่พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ กิปสัน (Gibson, 2000, pp. 15-17) ได้อธิบายคำว่า Effectiveness ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) และอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การในแต่ระดับของประสิทธิผล จะมีปัจจัยที่เป็นเหตุแตกต่างกันดังนี้

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการ ได้รับรางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร ที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคล และระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic Choices)

ประสิทธิผลองค์กรทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์กร งานที่องค์กรทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานในองค์กร

นาฮาวินดี และมาเล็คซาเดห์ (Nahavendi & Malekzadeh, 1990, p. 532) ได้ให้ความหมายของคำว่า Effectiveness ว่า หมายถึง บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผน อันหมายรวมถึง 4 ประการ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ 3) นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม 4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน ฟีดเลอร์ (Fiedler, 1967, p. 9) ก็กล่าวถึงประสิทธิผลว่าเป็นการที่กลุ่มบุคคลสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard, 1972 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สารสันต์, 2542, หน้า 60) ที่กล่าวว่า จุดมุ่งหมายขององค์กร และเป็นจุดหมายร่วมกัน (Common Purpose) มีผลต่อสังคมโดยรวม

เชียร์เร็นส์ และโบสเกอร์ (Scheerens & Bosker, 1997 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 301) กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลของโรงเรียนมีดังต่อไปนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement Orientation)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Education Leadership)
3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality/ Opportunity to Learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)
6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)

7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการจัดการจัดการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการเสริมแรง (Feedback and Reinforcement)

ส่วน ฮอย และมิตเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 295-296) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นผลผลิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงานทัศนคติของครูและนักเรียน อัตราการลาออกของนักเรียน อัตราการลาออกของครู ความยึดมั่นต่อภารกิจขององค์การของครู การรับรู้ของสังคมที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ Connecticut School Effectiveness Project ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีลักษณะ 7 ประการ (Lunenburg & Ornstein, 1996, p. 348)

1. มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบและปลอดภัย (A Safety and Orderly Environment) ซึ่งไม่เป็นปัญหาอุปสรรคสำหรับการเรียนการสอน
2. พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน (A Clear School Mission) บุคคลได้มีส่วนร่วมในการผูกพันของเป้าหมายการเรียนการสอน และกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและประยุกต์ใช้คุณลักษณะของวิชาการที่มีประสิทธิผล (Instructional Effectiveness)
4. มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูง (A Climate of High Expectation) อาจารย์สามารถแสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนได้
5. หุ้มเวลาในการทำงาน (High Time on Task) ทั้งนี้เพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะ
6. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring of Program) เพื่อนำมาปรับปรุงต่อไป
7. มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ปกครอง (Positive Home School Relations) ผู้ปกครองให้การสนับสนุนพันธกิจของโรงเรียนและช่วยเหลือส่วนที่ทำให้เกิดความสำนึก

ลูเนนเบิร์ก และออสติน (Lunenburg & Ornstein, 1996, p. 48) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้

1. มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง (Strong Leadership)
2. มีความเป็นระเบียบ (An Orderly)
3. มีบรรยากาศที่เอื้อเพื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น (Humane Climate)
4. มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ (Frequent Monitoring Student's Progress)
5. มีความคาดหวังสูงและเป็นข้อกำหนดสำหรับนักเรียนทุกคน (High Expectations and Requirement for All Students)
6. เน้นทักษะที่สำคัญสำหรับการเรียนการสอน (Focus on Important Skills to All Students)

เกษม วัฒนชัย (2540) ได้กล่าวถึง คุณภาพการบริหารวิชาการ ใน ยุคโลกาภิวัตน์นั้นมี 4 ประการดังนี้

1. ต้องเป็นสถาบันวิชาและสถาบันวิชาชีพ (Academic and Professional Institution)
2. เป็นสถาบันวิจัย (Research Institution)
3. เป็นสถาบันที่ให้บริการวิชาการแก่สังคม (Service Institution)
4. ต้องอนุรักษ์ค่านิยมประเพณีและวัฒนธรรมไทย (Cultural Institution)

ส่วนประสิทธิผลการบริหารวิชาการนั้น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532, หน้า 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู หมายถึง ระดับความสำเร็จของการบริหารวิชาการ ในขณะทุกขณะตามภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ งานจัดการเรียนการสอน งานพัฒนาอาจารย์ งานบริหารวิชาการแก่สังคม และงานส่งเสริมทางการศึกษา สอดคล้องกับ พิมพ์อร สดเยี่ยม (2547, หน้า 26) สรุปว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับ นริ อำนวย (2545, หน้า 34) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการปฏิบัติการทางวิชาการจนสามารถทำให้นักเรียนนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติต่อการเรียนทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถาบันให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ส่วน ฟรานซิส (Francis, 1978, p. 1192 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ มีหลักการบริหาร คือ หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึงการได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยไม่เพิ่มการลงทุน คือ ผู้เรียนสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร ไม่ลาออก กลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด และหลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตได้ตาม จุดมุ่งหมายที่วางไว้ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ

คุณภาพและการจัดการได้ ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 4) คือ มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งกำหนดแนวทางในการประเมิน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่เป็นคุณลักษณะของนักเรียนไว้ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
 2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียน และรักการค้นคว้า
 3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและมีศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
 4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะการคิด การสร้างปัญญา และทักษะในการดำเนินชีวิต
 5. รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกที่ดี
 6. มีประสิทธิภาพในการผลิตและการบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
 7. เข้าใจประวัติศาสตร์ของชาติไทย ภูมิใจความเป็นไทย เป็นพลเมืองดีขยันหมั่นเพียรในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 8. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
 9. รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม
- สำหรับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นมาตรฐานการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม สำหรับใช้ในการประเมินสถานศึกษาในรอบที่สอง ประกอบด้วยมาตรฐานด้านผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547, หน้า 19-32) ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 4 ตัวบ่งชี้
 - 1.1 ผู้เรียนมีวินัย มีความรับผิดชอบ
 - 1.2 ผู้เรียนมีความประหยัด
 - 1.3 ผู้เรียนมีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
 - 1.4 ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต

2. มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

- 2.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- 2.2 ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกายของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
- 2.3 ผู้เรียนร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น
- 2.4 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และป้องกันตัวเอง ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
- 2.5 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา ไม่เสพสิ่งเสพติด และปลอดจากสิ่งมอมเมา

3. มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 3.1 ผู้เรียนมีความชื่นชม และชอบกิจกรรมด้านศิลปะ
- 3.2 ผู้เรียนมีความชื่นชม และชอบกิจกรรมด้านดนตรี/ นาฏศิลป์
- 3.3 ผู้เรียนมีความชื่นชม และชอบกิจกรรมด้านกีฬา/ นันทนาการ

4. มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

- 4.1 ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์
- 4.2 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสังเคราะห์
- 4.3 ผู้เรียนมีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดไตร่ตรอง
- 4.4 ผู้เรียนมีทักษะการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ

5. มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 2 ตัว บ่งชี้ คือ

- 5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 5.2 คะแนนผลการเรียนรวบยอดระดับชาติ (NT) ของผู้เรียน

6. มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

- 6.1 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล
- 6.2 ผู้เรียนรักการอ่านและสามารถค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุด และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
- 6.3 ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

7.1 ผู้เรียนสามารถทำงานตามลำดับขั้นตอน และผลงานมีประสิทธิภาพ

7.2 ผู้เรียนสามารถทำงานเป็นทีมได้

7.3 ผู้เรียนรักการทำงาน และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี จำนวน 18 มาตรฐาน โดยกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้เรียน จำนวน 8 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 6 ตัวบ่งชี้

1.1 มีวินัย มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตามหลักธรรมเบื้องต้นของศาสนาที่ตนนับถือ

1.2 มีความซื่อสัตย์สุจริต

1.3 มีความกตัญญูกตเวที

1.4 มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

1.5 ประหยัด รู้จักใช้ทรัพย์สินของส่วนตน และส่วนรวมอย่างคุ้มค่า

1.6 นิยมไทย เห็นคุณค่าในภูมิปัญญาไทย ภูมิใจในความเป็นไทย และรักษา

วัฒนธรรมไทย

2. มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1 รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม

2.2 เข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมกิจกรรม/โครงการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

3. มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 มีทักษะในการจัดการและทำงานให้สำเร็จ

3.2 เพียรพยายาม ขยัน อดทน ละเอียดยรอบคอบในการทำงาน

3.3 ทำงานอย่างมีความสุข พัฒนางานและภูมิใจในผลงานของตนเอง

3.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3.3 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนสนใจ

4. มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

4.1 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปความคิดรวบยอด คิดอย่างเป็นระบบ
และมีความคิดแบบองค์รวม

4.2 สามารถคาดการณ์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการตัดสินใจได้

4.3 ประเมินและเลือกแนวทางการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างมีสติ

4.4 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี และมีจินตนาการ

5. มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มี 1 ตัวบ่งชี้ คือ

5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

6. มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนา
ตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

6.1 ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ และเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล

6.2 ผู้เรียนรักการอ่านและสามารถค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุดและสื่อต่าง ๆ ทั้งใน
และนอกสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง

6.3 ผู้เรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มี 5 ตัวบ่งชี้ คือ

7.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงความเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข

7.2 ผู้เรียนมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานสมรรถภาพทางกาย
ของกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545)

7.3 ผู้เรียนร่าเริง แจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อน ครู และผู้อื่น

7.4 ผู้เรียนรู้จักดูแลสุขภาพ สุขนิสัย และป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

7.5 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา ไม่เสพ
สิ่งเสพติดและปลอดจากสิ่งมอมเมา

8. มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา
มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ

3.1 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านศิลปะ

3.2 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านดนตรี/ นาฏศิลป์

3.3 ชื่นชม ร่วมกิจกรรม และมีผลงานด้านกีฬา/ นันทนาการ

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติภารกิจทางการบริหารวิชาการจนสามารถทำให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการบริหารวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของหลายสถาบัน พบผล สอดคล้องกันว่าการบริหารวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ชัชจรียา ไบลิ (2537, หน้า 49) ศึกษา การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักเรียน พงษ์ศักดิ์ อิทธิศิริเวทย์ (2538, บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานวิชาการวิทยาลัยเทคนิค สุนทร เลี้ยงบุญญพันธ์ (2539, หน้า 39-84) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของกองทัพก อรทัย บุญช่วย (2542, หน้า 52-62) ศึกษาการบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา และ นารี อาแว (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ส่วน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532, หน้า 84-87) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ หัวหน้าคณะวิชาและอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ผลการวิจัยที่สำคัญ มีดังนี้

1) สภาพการณ์ในคณะวิชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชา กับผู้ได้บังคับบัญชา โครงสร้างของงาน ในคณะวิชา และอำนาจ ในตำแหน่งหน้าที่ของหัวหน้าคณะวิชาที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ (485, 570 และ 327) 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านสภาพการ ในคณะวิชาเพียง 2 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างของงานในคณะวิชา และความสัมพันธ์ ระหว่าง หัวหน้าคณะวิชากับผู้ได้บังคับบัญชา มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ รวมได้ ร้อยละ 32.5 และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ได้บังคับบัญชาพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ รวมได้ร้อยละ 39.8 หมายความว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำ 2 องค์ประกอบคือ โครงสร้างของงานในคณะวิชาและความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าคณะวิชากับผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลประสิทธิผลต่อการบริหารวิชาการ ชวลิต หมั่นนุช (2537, หน้า 126-141) ศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำของคณบดี ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถาบันการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยที่สำคัญ มีดังนี้ 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ที่มุ่งกิจและมุ่งมิตรสูงในสถานการณ์ที่เอื้อ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจ และมุ่งมิตรต่ำ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจใน สถานการณ์ที่เอื้อ ภาวะผู้นำที่มีลักษณะเอกเทศทางสังคม ความสามัคคีในคณะวิชา ประสบการณ์ ในสถาบันการอบรมด้านการบริหารและอายุ (56, 49, 51, 31, 55, 26, 33 และ 17 ตามลำดับ)

2) ตัวแปรที่ร่วมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริการวิชาการได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจในสถานการณ์ที่เอื้อ ความสามัคคีในคณะวิชา ภาวะผู้นำที่มุ่งกิจและมุ่งมิตรต่ำในทุกสถานการณ์ ประสิทธิภาพการบริหารในสถาบัน และการฝึกอบรมด้านการบริหาร ($\beta = 36, 28, -21, 19$ และ 14 ตามลำดับ) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55 ส่วน พิมพ์อร์ สดเคียม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา อยู่ในระดับมาก วูดส์ และโอลูจลิน (Woods & O'Loughlin, 1998 อ้างถึงใน พิมพ์อร์ สดเคียม, 2547, หน้า 44) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางการศึกษา ดังนี้ มีความชำนาญในการเลือกครู ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำกับติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเต็มที่ สนับสนุนและส่งเสริมครู แสวงหาทรัพยากร และเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ ผลผลิต บรรยากาศ และวัฒนธรรม การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการนำเสนอที่มีประสิทธิผลไปใช้ มีความต้องการและความคาดหวังสูง มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อยกเว้นพบจากการศึกษา แสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วม รับผิดชอบสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อยกเว้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้ ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้แนวคิดตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมาตรฐานผู้เรียน เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

1. ความมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
2. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
3. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
5. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

6. มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
7. มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
8. มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ คณิตรี กีฬา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ

1. ปัจจัยระดับโรงเรียน

ปัจจัยระดับโรงเรียนมีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากในการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ 1) วุฒิการศึกษา 2) ขนาดของโรงเรียน 3) ประสบการณ์ทางการบริหาร 4) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ 7) พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร 8) วัฒนธรรมโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารที่เรียนรู้จากสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่วุฒิการศึกษาย่อมใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อำนาจความรู้ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รักศรัทธาและให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพรสเซล (Pressel, 1986, p. 1516) ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จระดับปริญญาเอก ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจ อบอุ่นใจมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท นอกจากนี้มีนักการศึกษาหลายคนได้ทำการวิจัย เช่น วิจิตร วรุดบางกูร (2530, หน้า 11) ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2534, หน้า 114) ดร็กเกอร์ (Drucker, 1989, p. 13) เอ็มบามบาร์ เนวัวร์ และจูป (Mbamba, Nwagwu, Nicholas, & Joof, 1992, p. 22) และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 212) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ นอกจากนี้มีการวิจัยที่ศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องของผู้บริหารมีผลสัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิภาพการจัดการบริหารในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (Robbins, 1998, p. 109; Pendley, 1986, p. 98; Schemmehorn, Hunt & Osborn, 1989, p. 379)

1.2. ขนาดของโรงเรียน สจวร์ต (Stuart, 1978, p. 2331-B) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านตัวนักเรียน องค์ประกอบด้านครู และองค์ประกอบด้านโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์

ในระดับชั้นปีที่ 8 ในรัฐหลุยส์เซียน่า จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,459 คน และครูที่สอน จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรหนึ่งที่ดีในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน คือ ขนาดของโรงเรียน สอดคล้องกับ ประเสริฐ เดชะนาราเกียรติ (2532, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 649 คน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สามารถร่วมทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ สุรินทร์ ศิวรานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 357 คน พบว่า โรงเรียนขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน นริศ สวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3. ประสบการณ์ทางการบริหาร ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญ

เพราะประสบการณ์จะเพิ่มความละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้องเป็นผลดีต่อการและสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากการเรียนรู้ที่สะสมมาเป็นเวลานาน มีนักการศึกษาหลายคนให้ความสนใจศึกษาประสบการณ์ทางการบริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530, หน้า 11) แมคนาบารา และคริสโตม (McNamara, James, & Chisolm, 1988, pp. 547-548) โฮลเดน (Holden, 1985, pp. 108-A) และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531, หน้า 70-71) พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอเนล (O' Neal, 1987, p. 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากและประสบการณ์การณบริหารมาก ยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น พิชญารักษ์ อิงคามระธร (2532, หน้า 45) พบว่า ประสบการณ์ทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ผลผลิตและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติการกิจของหัวหน้าภาควิชาให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะบุคคลบางอย่าง เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร นอกจากนี้ ไรเทอร์ (Reiter, 1987) ได้ศึกษาคุณลักษณะ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์

1.4 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นการสร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ที่จะให้ทันกระแสโลก บนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะสำเร็จ ได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคม ในสังคมแห่งการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Manager) มาบริหารจัดการในโรงเรียน ในทัศนะของนักการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ คือ ภูมิวิสัยทัศน์ (สมจิตร อุดม, 2547) คำว่า Vision เป็นคำที่มีความหมาย สัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักการศึกษา นักธุรกิจและทุกสาขาวิชาชีพ นักวิชาการบางคนได้คิดคำศัพท์มาใช้เอง เช่น ทัศนภาพ ญาณทรรศน์ ปัญญาทัศน์ บรรณทัศน์ แต่ที่ใช้เป็นที่แพร่หลายก็คือ คำว่า วิสัยทัศน์ และให้ความหมายเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 3) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การ ในอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ที่พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุได้จริง (Attainable) ส่วน มารศรี สุธานี (2540, หน้า 17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น เบนนิส และนาแนส (Bennis & Nanus, 1985, p. 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์การ เช่นเดียวกับ บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg, Arthur, & Greenfield, 1986, pp. 227-228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำการกิจกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการ ในอนาคตได้สำเร็จ เทรธโอเวน (Trethowan, 1991, p. 6) ให้ความหมายสั้น ๆ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความฝันอันเกิดจากความรอบรู้ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการวางยุทธศาสตร์ กำหนดนโยบาย และมองภาพในอนาคตขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย และภาระหน้าที่ขององค์การ

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (Nanas, 1992 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์, 2538, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร
2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. น่าเชื่อถือ

4. โน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ

5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ย่อยต่อการทำความเข้าใจ

6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน สู่ความสำเร็จในอนาคต

7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2538, หน้า 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ
 ลึกกว้างไกล สูง เป็นการมองและสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์การสร้างเป็นภาพรวม พิจารณา
 ถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหา และปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้แล้ว
 วิสัยทัศน์ ที่ดีควรมีลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) คือ ต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่าง
 ที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน
2. เห็นได้เชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ
 ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm)
3. น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของ
 ผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายศักยภาพ และความสามารถของผู้ปฏิบัติ
4. พึงปรารถนา (Desirable) มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิด
 การพัฒนา เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
5. มุ่งเน้นการปฏิบัติการมุ่งหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอย
 กลับไปหาอดีต ไวต่อสภาพการสิ่งแวดล้อมเสมอ รู้เท่าทันและมีการกำหนดเป้าหมายแผนล่วงหน้า
 ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไข และปราบปราม
6. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) แสดงถึงการมุ่งสู่อนาคต โดยมีการวางแผนกลยุทธ์
 จะไม่มีความหมายใดใดหากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์
7. ความคุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็น
 เมื่อเวลาผ่านไปในระยะเวลานาน

มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (Braun, 1991, p. 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบุคคล ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคต ที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยายอธิบายและทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบายและโน้มน้าวสมาชิกขององค์การให้เข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์การ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) หมายถึง การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยความร่วมมือ หุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์การ เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ ที่สำเร็จ นั่นคือเป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้ดี มีความเป็นเลิศ จากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดนโยบาย สามารถวางแผน และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพทางการศึกษา มีความเป็นไปได้และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เกิดมาตรฐานและมีคุณภาพที่จะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สมจิตร อุดม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน มารศรี สุธานี (2540, บทคัดย่อ) ที่พบว่าบรรยาการแบบเปิดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ การสร้างวิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่ง จำรัส นองมาก (2541, หน้า 1-4) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา บริหารงานจะต้องอาศัยการวางแผน งานครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่างกันย่อมทำให้ความสำเร็จในการบริหารงานแตกต่างกันอีกด้วย บรอน (Braun, 1991, p. 96) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คัฟฟี (Cuffe, 1997, p. 4606-A) พบว่า ความคิดรวบยอดของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการทำงานและบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นอกจากนี้ ชุย ฮอง เชียง (Chui Hong Sheung, 1997, p. 807) พบว่า ภาวะ ผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน การรับรู้ และความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน และงานวิจัยของ บริดจ์ (Bridges, 1992, p. 669) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พบว่า ในโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยิ่งไปกว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ผู้บริหาร ตามแนวคิดของ บรอน (Braun) คือ LVQ-P และศึกษาจากผลงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540, หน้า 199) วรรณพร สุขอนันต์ (2541, หน้า 140-143) และ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 287) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา เป็นกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่า ความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

1.5 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความหมายที่คล้ายคลึงกันมากในหลายส่วน ตามความคิดเห็นของนักการศึกษา เช่น ดี เบวอส (Di Bevoise, 1984, p. 142 อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 56; David & Thomas, 1989, p. 21) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ คือ การกระทำหรือแสดงออกหรือมอบหมายของผู้บริหารให้ผู้อื่นกระทำการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วน เดวิส และ โทมัส (David & Thomas, 1989) มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ คือ บทบาทของผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน ในห้องเรียนของครู อาจารย์ เช่นเดียวกับ ชอน (shon, 1988 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548, หน้า 69) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การสนับสนุนส่งเสริม แนะนำครู อาจารย์ และสามารถสะท้อนความคิดของครู อาจารย์ที่ดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการ เช่นเดียวกับ กลิกแมน (Glickman, 1992 cited in Blasé & Blasé, 1999, p. 351)

ที่มีความเห็นว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามแผนที่วางไว้ ทรายเออร์ (Dwyer, 1984 อ้างถึงใน มารศรี สุธานี, 2540, หน้า 49) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและด้านการสร้างบรรยากาศกิจกรรมทางวิชาการในโรงเรียน สอดคล้อง กับ ลิทวูด (Leithwood, 1994, p. 3) ที่มีความเห็นว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ กลุ่มของ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียน มีความรับผิดชอบในการให้ ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์ เทคโนโลยี และเครื่องมือทางการศึกษาเพื่อไปใช้ในการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541, หน้า 38) สรุปว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและผู้บริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรม ด้านวิชาการของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547, หน้า 126) กล่าวสรุปว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการนำและการบริหารบุคคลเพื่อทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนด ไว้ ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ เชพเพิร์ด (Sheppard, 1996 cited in Blasé & Blasé, 1999, p. 350)

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน
2. การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน
3. การนิเทศและประเมินผลการเรียนการสอน
4. การบริหารหลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การจัดสรรเวลาสำหรับงานวิชาการ
7. การมีวิสัยทัศน์ในระดับสูง
8. การสร้างแรงจูงใจให้กับครู
9. การส่งเสริมและพัฒนาครู
10. การจูงใจนักเรียน

ฮอลลิงเจอร์ และฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger, 1984; Hallinger & Murphy, 1985 cited in Krug, 1992, p. 431) สรุปพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. การปฐมนิเทศและประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการใช้หลักสูตร

5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ
8. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ
9. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู
10. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (Glickman, 1985 cited in Blasé & Blasé, 1999, p. 350) ได้นิยามกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานของการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 ประการ ดังนี้

1. ช่วยเหลือคณะครู
2. พัฒนากลุ่มทำงาน
3. พัฒนาอาจารย์
4. พัฒนาหลักสูตร
5. ทำวิจัยปฏิบัติการ

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไปใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น การกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ พิชญาภรณ์ อิงคามระชร (2532, หน้า 202) ได้ศึกษาวิจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานพยาบาลพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวหนึ่งที่สามารถร่วมทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บัญชา แสนทวี (2539, หน้า 183) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541,

หน้า 161) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547, หน้า 308-309) ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา สุวัฒน์ วิวัฒน์นันทน์ (2548, หน้า 255-257) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร วิชาการ แสง (Yang, 1997, p. 379) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ครู อาจารย์รับรู้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู อาจารย์ ในด้านการอบรมและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วูดส์ (Woods, 1998, p. 668 อ้างถึงใน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547, หน้า 131) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล 1 แห่ง ในเมืองทักสัน รัฐอริโซนา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง และกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหาร คือการมีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมเชิงวิชาการ ซึ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อาจารย์ และส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลสำเร็จของโรงเรียน อีกด้วย (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2533, หน้า 141; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536, หน้า 228; ปาจิรีย์ วัชรวิศาล, 2527, หน้า 64; ราชนันท์ บุญธิมา, 2542, หน้า 371-372; พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547, หน้า 308-309)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ฮอลลิงเจอร์ (Hallinger, 1984 cited in Krug, 1992, p. 431) โดยใช้แบบสอบถามของ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547, หน้า 368-369) และ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 289) มาปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

1.6 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

พฤติกรรมการบริหาร (Administrative Behavior) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล เมเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้ เช่น ซีมอน (Simon, 1993, pp. 126-127) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนประสบความสำเร็จ โดยเน้น

ให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลป์ทำให้การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1982, pp. 116, 400) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยหน้าที่ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำโดยเป็นจตุรพลังและเป็นตัวแทนของทุกคนในหน่วยงานความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อคุณภาพและคุณค่าขององค์การ ผู้นำมิใช่เพียงการที่จะต้องมีความรู้ทำงานด้วยความสามารถ เฉลียวฉลาดเท่านั้น แต่จะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และเป็นผู้ที่รู้จักสอนแนะผู้ร่วมงานให้สามารถใช้ความสามารถของแต่ละคนทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้ด้วย (สุวรรณ ขวัญแก้ว, 2533, หน้า 11) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน (Miskel & Dorothy, 1985, p. 87) เป็นการใช้อิทธิพลที่มีลักษณะเป็นศิลปะ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจและกระตือรือร้นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย (Koontz, Donnel, & Weithrich, 1987, p. 55) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่ง ของผู้บริหารต่อการที่นำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกันปฏิบัติการกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานขององค์การ (สุภาณี ไพศาลศิลป์, 2535, หน้า 15) มีนักการศึกษาหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ เช่น เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p. 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย ส่วน กวี วงศ์พูน (2536, หน้า 17-18) ได้วิเคราะห์ศัพท์ภาวะผู้นำและให้ความหมายที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ คือ หัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำลูกน้อง จะต้องเป็นผู้สามารถชี้แนวทางหรือกำหนดมรรควิธีอันเหมาะสมถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้
2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง ได้แก่ ความภักดีต่อหัวหน้าและความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงตั้งว่า “ความสำเร็จของงานนั้น อยู่ที่เอกภาพของการทำงานและการที่จะเกิด

เอกภาพในการปฏิบัติการได้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกร่วมของบรรดาผู้น้องทั้งมวลที่มีพันธะทางใจ อยู่ต่อผู้เป็นหัวหน้า”

3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นพัฒนาอุปสรรคในการนำความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องพัฒนาอุปสรรคขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพผู้เป็นหัวหน้างานเอง ที่จะต้องเป็นคน ที่รู้จักเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้เข้าผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนวิธีการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ ได้อยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่มักได้บังคับบัญชาจะต้องมีสรีรศาสตร์ต่อหัวหน้าที่แสดงให้เขาเห็นว่า จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร แม้เมื่อมีอุปสรรคก็ช่วยแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย จากความหมาย ดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ในการดึงดูด จูงใจ กำหนดพฤติกรรม ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามความต้องการเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารและ เกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

สภาพปัจจุบันกระแสสังคมโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามข่าวสารข้อมูลและเทคโนโลยี ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหาร ทั้งนี้ภาวะผู้นำจะแตกต่างกันตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละสมัย ในการค้นหาข้อดีว่าผู้นำที่ดี ที่สุดควรเป็นอย่างไรนั้น ยังหาข้อยุติไม่ได้ เพราะยังไม่อาจพิสูจน์ได้ว่าควรพิจารณาตามวิธีการใด ที่ถูกต้องที่สุดและแต่ละวิธีต่างก็มีประโยชน์ในแง่ใดแง่หนึ่งเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 419) มีภาวะผู้นำ 2 แบบ กำลังเป็นที่น่าสนใจและยอมรับของนักการศึกษาอย่างกว้างขวาง ทั้งวงการธุรกิจ อุตสาหกรรมและการศึกษาโดยเฉพาะเหมาะสมสำหรับโรงเรียนในปัจจุบัน (Sergiovanni, 1989, pp. 214-215; Goens & Clover, 1991, pp. 144-165) คือ ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transactional and Transformation al Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายประสิทธิผล หรือความสำเร็จของผู้นำ โดยพิจารณาจากผู้นำและผู้ตามที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยมีนัก การศึกษาที่มีชื่อเสียงหลายคนได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบไว้ดังนี้ เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้แยกผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformation Leadership) จะมีลักษณะเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจ และคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิด ที่ดี ค่านิยมที่มีคุณค่าแก่ผู้ตาม เช่น ความเสมอภาค ความยุติธรรม ความเป็นมนุษยชน แทนที่จะให้ เกิดความรู้สึกอิจฉา แกร่งแย่งรังเกียจกัน และสนองความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา แต่จะกระตุ้น และจูงใจมากกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อีกทั้งตั้งใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อผลประโยชน์

ของหน่วยงาน หรือของหมู่คณะมากกว่าของตน (Yukl, 1989, p. 10; Burns, 1978, p. 20 cited in Robbins, 1998, p. 329; Beckner, 1990, p. 9)

2. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) จะมีลักษณะความสัมพันธ์ผู้นำกับตามแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้อะไรบางอย่างและรับอะไรบางอย่างตอบแทน ในขณะที่ตัวกันผู้ได้บังคับบัญชาที่จะแลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังไว้เช่นกัน (Beare & Millikan, 1989, p. 106; Kuhnert & Lewis, 1987, pp. 648-657; Killerman, 1984, p. 100) แบบส (Bass, 1985) ได้ขยายแนวคิดของ เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้อธิบายลักษณะผู้นำทั้ง 2 แบบ คือ (Bass & Avolio, 1990, p. 15; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1989, pp. 301-302)

2.1 ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ขอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานมากกว่าปกติ โดยผู้นำสามารถเปลี่ยนสภาพผู้ตาม ดังนี้ 1) ให้เกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา 2) จูงใจให้ผู้บังคับบัญชาสนใจทำงานเพื่อหน่วยงานหรือหมู่คณะ 3) เปลี่ยนแปลงระดับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยอาศัยคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญ 4 ประการ คือ การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) การคลใจ (Inspiration) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

2.2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะมีลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ดังนี้
1) ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับเมื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุความต้องการ 2) มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะให้ผลตอบแทนในความพยายามเหมาะสม 3) ตอบสนองตามความจำเป็นและความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชานานเท่าที่เขาจะทำงานให้ลุล่วง

เบส (Bass) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนไว้ดังนี้ (Seltzer & Bass, 1990, p. 698; Bolmen, & Deal, 1992, p. 319; Yukl, 1989, pp. 205-207; Bass, 1989, pp. 45-48)

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.1 การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence) หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ พฤติกรรมดังกล่าวได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา การมีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ การเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ใช้อำนาจที่ตนมีเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานตามภารกิจของ

ผู้ได้บังคับบัญชาและกลุ่ม ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Bass & Avolio, 1995, p. 3; Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1989, p. 222; Hoy & Miskel, 2001, p. 415)

1.2 การคลอใจให้เกิดแรงจูงใจ (Inspiration Motivation) คือ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ผู้บังคับบัญชาเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์เพื่อกลุ่มหรือเพื่อหน่วยงานโดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน ตลอดจนการหาวิธีการกระตุ้นการจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Bass, 1985, p. 64) อาจจะกระทำได้โดย 1) การสร้างความมั่นใจ 2) การสร้างความเชื่อในเหตุผลที่กระทำให้ผู้บังคับบัญชารับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร 3) การสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้บังคับบัญชา

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยใช้ความคิดเพื่อป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจในการใช้ความคิดเชิงการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความ และการประเมิน (Bass, 1985, p. 95) ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อจะให้บรรลุการทำภารกิจประจำวัน เช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียน อันจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่เพื่อพัฒนาโรงเรียน (Bass & Avolio, 1990, p. 15)

1.4 การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) จะเน้นการมุ่งพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนแตกต่างกัน ไปตามความต้องการและความสามารถ ซึ่งในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ (Zaleznik, 1989, p. 74) และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ได้บังคับบัญชาตัวต่อตัว จะทำให้มีโอกาสดำเนินการข้อมูลอยู่ตลอดเวลา (Klauss & Bass, 1982 cited in Bass, 1985, p. 87) ซึ่งจะสามารถช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ (Bass & Avolio, 1990, p. 22)

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) คือ การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลของผู้ได้บังคับบัญชา อาจจะทำได้โดยการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและการสนับสนุนให้ได้รับเงินเดือนขึ้น ให้โบนัสและการเลื่อนตำแหน่ง การให้บรรยากาศการทำงานที่ดี ปลอดภัย เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดี (Beare & Millikan, 1989, p. 106; Sergiovanni, 1989, p. 215) หรือการให้เกียรติยศ การยอมรับจาก

สาธารณชนต่อการทำงานที่ดี และคำอธิบายที่ชัดเจนกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของงาน การให้การสนับสนุนในการใช้ความพยายาม การตรวจผลงานบ่อย ๆ และการให้ความมั่นคงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass, 1985, pp. 122-129) ซึ่ง เคนดริค และเซอร์จิโอวานนี (Kendrick, 1988, p. 214; Sergiovanni, 1989, p. 214) กล่าวว่าผู้นำแบบนี้มักจะจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นการตอบแทนและจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีการจูงใจ โดยให้แรงเสริมทางบวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นกัน แต่เป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีสมรรถภาพในการทำงาน มีความสามารถในการควบคุมตนเองมีความสามารถในการทำงานที่มีคุณค่า มีจุดหมาย (Manz & Sims, 1989, pp. 30-31) นับว่าเป็นแรงจูงใจในระดับที่สูงกว่า

2.2 การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) คือ การที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่าจะมีความผิดพลาดเกิดขึ้นจึงจะเข้าไปแก้ไข ซึ่งเป็นการให้แรงเสริมทางลบหรือการลงโทษ การบริหารแบบวางเฉยนี้แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (Bass & Avolio, 1990, p. 22)

1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก จะเป็นลักษณะที่ผู้นำสอดส่องดูแลความผิดพลาดหากการปฏิบัติงานบิดเบือนไปจากมาตรฐานก็จะเข้าไปแก้ไข 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรับ จะเป็นลักษณะที่วางเฉยไม่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไร ถ้างานยังดำเนินไปด้วยดีตามแผนงานเดิมจะเข้าแทรกแซงเมื่องานไม่ได้มาตรฐาน

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง การกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 222, 335) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่าภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้สูงกว่าโรงเรียนที่ครูมีความสามัคคีต่ำ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นครูใหญ่และผู้รับอนุญาตได้ร้อยละ 74.33 ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538, หน้า 424) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของศึกษาธิการจังหวัดกับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเป็นตัวทำนายประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้อย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก และ วันชัย นพรัตน์ (2540, หน้า 211) ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำ

แบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมี
การกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล้อย และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่าง
เหมาะสมเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้ การดี
อนันต์นาวี (2545, หน้า 115-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ คือ สถานการณ์
โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ตามลำดับ วูดส์ และ โอลูกลิน
(Woods & O'Loughlin, 1998 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547, หน้า 44) ศึกษาองค์ประกอบ
ของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียน
มีความเป็นเลิศทางการศึกษา ดังนี้ มีความชำนาญในการเลือกครู ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ กำกับ
ติดตามกิจกรรมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุงโรงเรียนเดิมที่ สนับสนุนและ
ส่งเสริมครู แสวงหาทรัพยากร และเป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ ข้อมูลที่รวบรวมได้ยังมี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ ผลผลิต บรรยากาศและวัฒนธรรม
การเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ
มีการนำเสนอที่มีประสิทธิผลไปใช้ มีความต้องการและความคาดหวังสูง มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด
ข้อค้นพบจากการศึกษา แสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้
3 องค์ประกอบ คือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนโดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบสร้าง
ความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า
ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำองค์ประกอบเหล่านี้
ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้ ฟินเคิล (Finklea, 1997 อ้างถึงใน
พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547, หน้า 45) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และประสิทธิผลของโรงเรียน
พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการ
ของโรงเรียน ส่วน คิง (King, 1989, p. 2329) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำ
แลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คนในระดับอนุบาล-มัธยมปลาย และระดับ
มหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership
Questionnaire-MLQ) ของ เบส (Bass) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สามารถ
ทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหาร ระดับ
มหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย และดีเบเนตโต (De Benedetto, 1988, p. 2037)
ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก

ในชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ โดยใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ตามแนวคิดของ เบส (Bass) โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของ เบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1995) มีชื่อว่า Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ (The Leader Form 5X-Short) ที่พัฒนาโดย ปานทิพย์ เชื้อพลากิจ (2545 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2547, หน้า 365-367) และ ภารดี อนันต์นาวี, 2545, หน้า 178-180) และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2551, หน้า 287) โดยนำแบบสอบถามนี้ปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทที่ศึกษาและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

1.7 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประการหนึ่งสำหรับผู้บริหาร และองค์การที่ต้องนำมาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการติดต่อประสานงานซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะของการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ไปยังบุคคลหลายคนหลายระดับ ทั้งในและนอกองค์การ บุคคลในองค์การทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร เพราะผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคล องค์การ โครงสร้างและกระบวนการบริหาร (Hoy & Miskel, 2001, p. 357) ผู้บริหารใช้เวลาร้อยละ 70 ในการติดต่อสื่อสาร (Lunenburg & Omstein, 1996, p. 199) และเป็นการติดต่อสื่อสารทางวาจา (Verbal) 78% (Sergiovani, 1991) ผู้บริหารจะปฏิบัติการได้ต้องผ่านกระบวนการติดต่อสื่อสารเท่านั้น (Gibson, 2000, p. 399) ผู้บริหารที่สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและมีทักษะในการสื่อสารจะเป็นการสร้างความแรงจูงใจ บุคลากรทำงานบรรลุวัตถุประสงค์และทำงานอย่างมีคุณภาพ (Cuthbert, 1996, p. 104) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ในสังคมที่ไร้พรมแดน (Globalization) ผู้บริหารจะต้องเรียนรู้ให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมของสังคมทั้งภายในและภายนอกประเทศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับสังคมและพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม โดยใช้สื่อภาษาและสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเลื่อนไหลของข้อมูลในองค์การจะเป็นไปตามลักษณะโครงสร้างขององค์การ โดยทั่วไปจะมี 4 ทิศทางดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Downward Communication) เป็นการเลื่อนไหลของข้อมูลจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ซึ่งหมายรวมถึงนโยบาย คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Upward Communication) การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องการการสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (Gibson, 2000, p. 405)

มีรายงานการศึกษาองค์การที่มีโครงการการนำการสื่อสารแบบนี้ไปใช้ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามการสื่อสารแบบนี้ต้องมีการเปิดใจและซื่อสัตย์จากบุคคลในองค์การ

3. การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) การเคลื่อนไหลของข้อมูลที่สื่อสารจะมีลักษณะข้ามหน้าที่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะใช้รูปแบบนี้ในการประสานงานในหน้าที่ต่าง ๆ

4. การติดต่อสื่อสารในแนวเฉียง (Diagonal Communication) การเคลื่อนไหลของข้อมูลที่สื่อสารจะมีลักษณะข้ามหน้าที่และระดับการบังคับบัญชา ซึ่งการสื่อสารแบบนี้มีความสำคัญเมื่อสมาชิกในองค์การไม่สามารถสื่อสารแบบจากบนลงล่าง หรือตามแนวนอนได้

การติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาของโครงสร้างองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เป็นแนวนอน (Horizontal Communication) มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดความรวดเร็ว ความชัดเจนในการสื่อสารได้มากขึ้นกว่าการจัดโครงสร้างจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง (Downward Communication) ในการติดต่อประสานงานตามโครงสร้างขององค์การใช้รูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับขนาดองค์การแต่ละส่วน หากส่วนใดขององค์การมีบุคคลที่ปฏิบัติงานมาก การติดต่อสื่อสารอาจใช้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal Communication) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) แต่หากส่วนใดมีขนาดเล็กมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่มาก การติดต่อแบบไม่เป็นทางการจะเหมาะสมมากกว่า อย่างไรก็ตาม เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538) ได้กล่าวถึงการติดต่อแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ว่าจะต้องดูที่องค์ประกอบปฏิสัมพันธ์ของกิจกรรม (Activities Interactions Elements) ซึ่งทั้ง 3 ส่วนนี้จะนำไปสู่รูปแบบการติดต่อสื่อสารหรือการบริหารงานของผู้บริหารในองค์การ ในการจัดโครงสร้างองค์การ เพื่อการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ นอกจากเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดีของคนในองค์การแล้ว การติดต่อสื่อสารด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จะทำให้ผู้บริหารลดระยะเวลาการเดินทางของข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อใช้กับการสื่อสารกับองค์การภายนอก ดังนั้นนอกจากการจัดองค์การหลัก ผู้บริหารยังจะต้องจัดระบบสารสนเทศภายในองค์การให้ทันสมัย และมีความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารด้วย บาร์นาร์ด (Barnard & Chester, 1972, pp. 175-176) ได้แบ่งชนิดของพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารเป็น 2 แบบดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่จะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาการติดต่อสื่อสาร

อย่างเป็นทางการ ทำให้เกิดความรวดเร็วและความล่าช้า ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาในองค์กร จะช่วยให้รวดเร็วขึ้นในกรณีที่เป็นไปตามโครงสร้างจากเบื้องบนสู่เบื้องล่างและก็จะล่าช้าและทำให้มีการคัดลอกข้อมูลตามลำดับขั้นตอนแต่ละขั้นตอนได้ (Gibson, 2000, p. 406)

2. การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในรูปของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่และจะสอดคล้องเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการเสมอ ซึ่ง กิบสัน (Gibson, 2000, pp. 398-421) ก็ได้กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการว่า การติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการสามารถตัดทอนช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับชาวเลื้อ (Grapevine) ในองค์กรซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีเกิดขึ้นเสมอควบคู่ไปกับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ พบว่า ข้อมูลที่ได้มาจากชาวเลื้อ นั้นมีความถูกต้องอย่างน้อยร้อยละ 75 (Miller, 1997, pp. 1122-1149 cited in Gibson, 2000, p. 406)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่มีระเบียบแบบแผนกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นการติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร จะมีลักษณะของการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในรูปแบบของบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับองค์กรเป็นส่วนใหญ่มักจะติดต่อประสานงานเป็นการส่วนตัวสามารถพูดคุยเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ฮิโนโจซา (Hinojosa, 1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสามารถทำนายการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน มิเชลล์ (Michael, 1999) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลของนักวิชาการ ซึ่งได้แก่ การใช้อีเมล (E-Mail) อินเทอร์เน็ต (Internet) และการร่วมมือทางวิชาการ (Collaboration) ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารได้สูงขึ้น ราชันย์ บุญธิมา (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 26 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวดต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ

ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน นารี อาแว (2545, หน้า 168) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ซาอี๊ด (Saeed, 1998) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้อินเตอร์เน็ตในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย การค้นหาข้อมูลและพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารกลุ่มตัวอย่างเป็นนักจิตวิทยาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยทุกแห่งในประเทศ ออสเตเรีย ผลการศึกษาพบว่า นักจิตวิทยาเหล่านี้ใช้อินเตอร์เน็ตมาก และส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำวิจัย กล่าวคือ 1) ช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจและมีการพัฒนาสิ่งใหม่ที่น่าสนใจ และทันเหตุการณ์ 2) สามารถใช้ติดต่อกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนร่วมได้บ่อย แล้วทำให้เกิดทิศทางใหม่ ๆ ในการวิจัย 3) สามารถออนไลน์ข้อมูลต่าง ๆ (Online Information) ได้ ทำให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น 4) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วและสะดวก 5) ใช้ในการอภิปรายร่วมกัน ในหมู่นักวิชาการ (Electronic Discussion Group) 6) ใช้ในการร่วมประชุมต่าง ๆ โดยไม่ต้องเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารตามแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard & Chester, 1972) โดยพัฒนาเครื่องมือตามแบบสอบถามของ นารี อาแว (2545) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

1.8 วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาอยู่ในสังคมย่อมจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายของตนเอง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนของทุก ๆ คนไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การบริหารจัดการองค์การ การนำ การควบคุมติดตามประเมินผลองค์การ ของการเรียนการสอน เกียรติประวัติของโรงเรียน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขวัญกำลังใจ การแข่งขันต่าง ๆ เป็นการประกอบส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (Components of School Culture) ในด้านรูปธรรมและลักษณะที่ความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมของมนุษย์ การดำรงชีวิต วิถีชีวิต การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Waller, 1932 cited in Hoy & Michcl, 1991, pp. 218-219) และวัฒนธรรมโรงเรียนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ของ องค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันจะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจาก องค์การอื่น ๆ เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิก ในองค์การเข้าด้วยกันโดยการสร้างมาตรฐาน ที่เหมาะสม เป็นแบบแผนสำหรับสมาชิกที่จะทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และพฤติกรรม

องค์การว่าเป็นไปในลักษณะใดซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึก และกลไกในการควบคุม (ธงชัย สันติวงษ์, 2541, หน้า 35) วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในที่สุด สำหรับความหมายวัฒนธรรมองค์กร นั้น สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยมความเข้าใจของคน จำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร ส่วน อภิญา เพ็ญพิศกุล (2543, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมของสังคม รวมทั้งระบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ สัญลักษณ์ของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและระบบคุณค่าของสังคมที่ถูกเรียนรู้ ส่งผ่านถ่ายทอดได้ตั้งแต่อดีตถึงของ พิธีกรรม ธรรมเนียมแบบแผนการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นลักษณะในการทำงานในสังคม ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ผูกพันช่วยพัฒนาส่งเสริม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมจึงสามารถชี้นำและหล่อหลอมทัศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สามารถให้ทั้งความมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Hanson, 1996, pp. 68-69) ส่วน เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมความเชื่อว่าสมาชิกขององค์กรต้องมีส่วนร่วมด้วย โอเวนส์ (Owens, 1995, p. 17) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นที่ละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะมีแนวคิดและรูปแบบของวัฒนธรรมหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมการแข่งขันคุณค่า รูปแบบวัฒนธรรมของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty) รูปแบบวัฒนธรรมของ คาเมรอน และเอตติงตัน (Cameron & Attington) (Daft, 1999, Cook & Lafferty, 1989, Cameron & Attington, 1988, Elliott-Kempton, 1999 อ้างถึงใน พร ภิสก, 2546, หน้า 41-51) ซึ่งจะมีลักษณะพฤติกรรมโครงสร้าง ความเชื่อ แนวคิดต่าง ๆ ภายในองค์กรที่แตกต่างกัน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ย่อมมีลักษณะวัฒนธรรมโรงเรียนเหมือนกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเพื่อนวัตกรรมและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมเด่นเป็นแนวทางพฤติกรรมกระทำและ

มีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัววัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบการตลาด รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่จะสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมของ คาเมรอน และเอตติงตัน (Cameron & Attington) (พร กิเสก, 2546, หน้า 12; พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547, หน้า 10) เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการและอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาและมีระบบสังคมเป็นร่วมงานกันแบบพี่น้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการวัฒนธรรมแบบการตลาด และแบบของวัฒนธรรมต่าง ๆ ดังกล่าว คาเมรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์, 2548, หน้า 68) ได้ปรับแนวคิดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีแนวคิดว่ามาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่ดี มีมาจึงส่งเสริมสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายมีความสามัคคี ห่วงใยสัมพันธ์กันเหมือนญาติ ช่วยเหลือเกื้อกูลไว้วางใจต่อกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นมิตร และร่วมงานกับผู้อื่นเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการ
2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่เป็นผลดี ให้เสรีในการคิด การทำงานเน้นการมุ่งแสวงหาโอกาสหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้ากล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นส่งเสริม พัฒนาบุคคลทำงานเป็นทีม มีหมายเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ผู้นำวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Hierarchy Culture) มีแนวคิดว่าเป็นการสร้าง ความมั่นคง มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานชัดเจน สื่อสารการเป็นทางการ เป็นระบบระดับชั้นขั้นตอนปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ เป็นผู้ตามที่ดี เป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิตและการบริการ มีผู้นำเป็นการ ภาครัฐมีใจมีเกียรติ เน้นประสิทธิภาพ
4. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีแนวคิดว่าความสัมฤทธิ์ผลจะต้องเน้น การวางแผน การแข่งขันสูง มุ่งเน้นผลงานและความสามารถ ยึดมั่นประสิทธิภาพขององค์กร เป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะว่องไวมีความสามารถสูง

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมการบริหาร ส่งผลต่อครูและนักเรียน (Terrence Deal, 1985 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 184) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง เป็นลักษณะของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของสมาชิก

การปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติติดต่อกันมาภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมเด่น จนทำให้เกิดแนวทางพฤติกรรมกรรมการกระทำและความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน

งานวิจัยวัฒนธรรมโรงเรียน ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.81 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543, หน้า 99-103) พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนทั้ง 10 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน พร ภิสก (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครัวยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงานพิมพ์ สดเดียม (2547, หน้า 306) พบว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ คลอท์ท (Clott, 1995, p. 263-A) ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและการพึ่งพิงทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียนบริหารธุรกิจโดยสอบถามจากคณบดีจำนวน 313 คน พบว่า วัฒนธรรมภายในองค์การ 4 แบบคือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครัวยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การตามกรอบของคามรอน 7 ด้าน ส่วน คลอท์ท และฟ็อร์ททอฟ (Clott & Fjortoft, 1998, p. 8) ศึกษาลักษณะทางวัฒนธรรมและกลยุทธ์ทางการบริหารต่อประสิทธิผลคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยของสหรัฐฯ และคานาดาจากการสอบถามคณบดีและหัวหน้าภาควิชา 333 คนพบว่า วัฒนธรรมองค์การตามกรอบของ คามรอน และเอ็ดคิงตัน ในมิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีผลต่อประสิทธิผลองค์การตามกรอบของคามรอน 7 ด้าน ในมิติความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนและความพอใจการทำงานของอาจารย์ สูงกว่าวัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture) นอกจากนี้ วัฒนธรรมแบบครอบครัวยังพบว่ามีประสิทธิภาพสูงกว่าในทางมิติซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคคลและการรับรู้ในความเปิดกว้างของสถาบัน แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000, p. 103) ได้ ศึกษาวัฒนธรรมการรับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์ จำนวน 1,423 คน โดยรอบการศึกษาวัฒนธรรม ของ คามรอน และเอ็ดคิงตัน พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

(Adhocracy Culture) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาการของผู้เรียน สมาร์ท คูห์ และทีเออร์นี (Smart, Kuh, & Tierney, 1997, pp. 261-264) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทางการศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพพฤติกรรม และพัฒนาวิชาการของผู้เรียนอีกด้วย (Mackey, 1998, p. 679-A; Hamm, 1992 cited in Anderson, 2000, pp. 32-33)

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวัดวัฒนธรรมโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดของ คาเมรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999) โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ พิมพอร์ สดเอี่ยม (2547, หน้า 363-364) และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 330) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

2. ปัจจัยระดับห้องเรียน

ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยระดับห้องเรียน ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศ ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับห้องเรียน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูใน 7 ด้าน คือ 1) วุฒิการศึกษาของครู 2) ประสบการณ์สอนของครู 3) ชั่วโมงสอนของครู 4) พฤติกรรมการสอนของครู 5) คุณภาพการสอนของครู 6) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 7) การสนับสนุนทางสังคมของครู

2.1 วุฒิการศึกษาของครู วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก เพราะระดับการศึกษาเป็นดัชนีวัดความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนมี นักการศึกษาหลายคนสรุปว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน เช่น เพนดลีย์ (Pendley, 1986, p. 98) พบว่า วุฒิการศึกษาของครู มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก มีผลงานการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิช (2541, หน้า 60) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับผลการวิจัย ที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539, หน้า 81); จิราภรณ์ ไทยกิง (2541, หน้า 65); พินิจ บุญอนันต์ (2541, หน้า 96) และสมจิตร อุดม (2547, หน้า 218)

2.2 ประสิทธิภาพการสอนของครู หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติการกิจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน ประสิทธิภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและตัวนักเรียน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าประสิทธิภาพการสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542, หน้า 322) ซึ่งสอดคล้องกับ สังวร จักรระโท (2541, หน้า 77) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาริรัตน์ หิรัญโต (2532, หน้า 141) พบว่า อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพทำงานมาก (เกิน 15 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพปานกลาง (6-15 ปี) และน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540, หน้า 99) และ บัณฑิต เทนพิทักษ์ (2540, หน้า 246) ที่พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมาก (15 ปี ขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานปานกลาง (10-15 ปี) และน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539, หน้า 25) พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลเซน (Paulsen, 1996) พบว่า ประสิทธิภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3 ชั่วโมงสอนของครู หมายถึง จำนวนชั่วโมงในการสอนของครูต่อสัปดาห์ ซึ่ง ประดิษฐ์ จิระเดชประไพ (2530, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในด้านที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ความเพียงพอของอุปกรณ์การเรียนการสอน และในด้านที่เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการสอน จำนวนคาบการสอนต่อสัปดาห์ ความสามารถในการสอน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครูผู้สอน จำนวน 187 คน จากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จำนวน 10 โรงเรียนและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จำนวน 10 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีจำนวนคาบการสอนโดยเฉลี่ยน้อยกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, บทคัดย่อ) ได้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 649 คน ผลการวิจัยพบว่า จำนวนคาบการสอนต่อสัปดาห์ของครูมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของ นักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 พฤติกรรมการสอนของครู

พฤติกรรมการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดการกิจกรรม การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนั้นมีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนด เป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูไว้ ดังนี้

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539, หน้า 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนใน ระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าการจัดการเรียน การสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาลดไปด้วย ส่วน ราชันย์ บุญธินา (2542, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษา บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น พฤติกรรมการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ติกานต์ เพียรชัยบุญฤทธิ์ (2539, หน้า 14) ได้อธิบายถึงความหมายของ พฤติกรรม การสอน หมายถึง การสอนที่ประกอบด้วย ส่วนประกอบที่อำนวยการ สนับสนุนให้การ จัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักหรือทฤษฎี ขณะที่ ไฟด์เจนบวม (Feigenbaum, 1992, p. 7) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนสนองตอบ ความต้องการตามสภาพการณ์ หรือความรู้สึก ของผู้เรียนเน้นความพึงพอใจและมีการตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แอลลิส (Ellis, 1993, p. 3) อธิบายถึงพฤติกรรมการสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ โฮล์ และวีมส์ (Ho & Weam, 1996, p. 36) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครู เป็นคุณลักษณะหรือ เป็นคุณสมบัติของการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียน ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกิดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ ชิง เซ่ง และทาม (Cheng & Tam, 1997, p. 123) ได้สรุปความหมายไว้ว่า พฤติกรรม การสอน หมายถึง ระดับมาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียน

หรือผู้ใช้บริการที่ต้องการและคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์และถูกต้องตามวัตถุประสงค์

โครงสร้างของพฤติกรรมการสอนของครู

นิวส์เบิล และแคนนอน (Newble & Cannon, 1995, pp. 1-2) สรุปผลจากการวิจัย พบว่าการสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. การจัดการ ได้แก่ การจัดการวางแผนการสอนรายวิชา การเตรียมลำดับขั้นการบรรยาย การใช้สื่อประกอบ และมีโครงสร้างการบรรยายที่ชัดเจน ถูกต้อง
2. การสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอน เช่น การบรรยาย การสาธิต การอภิปราย กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิด และชวนให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน
3. การวัดผล ประเมินการเรียนการสอน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน
5. ความรู้และทักษะในเนื้อหา เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่น ๆ

กิบส์ (Gibbs, 1992, cited in Chalmers & Fuller, 2000, pp. 34-36) กล่าวถึงวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีสอนและกิจกรรมด้วยการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น ผู้เรียนสามารถอภิปรายในกลุ่มเพื่อนแบบกลุ่ม หรือรายคู่ นักเรียนสามารถแบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆให้อ่าน และวิเคราะห์ วิจัย เสนอความคิดเห็น
2. กลยุทธ์การให้เรียนอย่างอิสระ ผู้เรียนมีอิสระ สามารถควบคุมเรื่องที่เรียนได้
3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลิกภาพ เน้นการจูงใจในการเรียน ผู้เรียนพัฒนาตนเอง
4. กลยุทธ์การใช้ปัญหาเป็นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแก้ปัญหา ศึกษาปัญหา
5. กลยุทธ์กลุ่มทำงานอย่างอิสระ เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน
6. กลยุทธ์การเรียนโดยการกระทำ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนการสอนเน้นการกระทำกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง

แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532, หน้า 5-6) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ที่เป็นจริงและที่คาดหวังในทัศนะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเตรียมการสอน หมายถึง การเตรียมการต่าง ๆ ของอาจารย์ก่อนที่จะดำเนินการสอนจริงซึ่งอาจารย์จะต้องเตรียมการสอนในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ การกำหนดจุดประสงค์ การจัดเรียงจุดประสงค์ การเลือกเนื้อหา การเลือกกิจกรรมการสอนและการออกแบบประเมินผล
2. ด้านการดำเนินการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติการสอนจริงในชั้นเรียนตามแผนการสอนหรือตามที่เตรียมไว้เพื่อให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์
3. ด้านการประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่อาจารย์ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและความสามารถของนักศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามความเหมาะสม
4. ด้านคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์ หมายถึง บุคลิกภาพเฉพาะของอาจารย์และลักษณะทางสังคม เช่น ความสามารถทางสติปัญญา อารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ทักษะ ทักษะและความต้องการของอาจารย์ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์การสอนเฉพาะอย่างและมีผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษา

อุทุมพร ทองอุไทย (2523, หน้า 57-58) ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สามารถจำแนกเป็นตัวประกอบต่าง ๆ ได้ 6 ตัว คือ

1. ลักษณะของอาจารย์
2. วิธีสอน
3. สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนิสิต
4. อุปกรณ์การเรียนการสอน
5. การวัดผล
6. ทักษะต่อการสอนและต่อนักศึกษา

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครู คือ การกระทำที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดและประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครู บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2526, บทคัดย่อ)

ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ พบว่า ประเด็นที่ควรประเมิน คือ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ วิธีสอน บุคลิกภาพของอาจารย์ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับอุทุมพร ทองอุไทย (2523, หน้า 57-58) ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ สามารถจำแนกเป็นตัวประกอบต่าง ๆ ได้ 6 ตัว คือ ลักษณะของอาจารย์ วิธีสอน สัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนิสิต อุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผล

ทัศนคติต่อการสอนและต่อนักศึกษา สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (Boonruangratana, 1978, pp. 70-71) ศึกษารูปแบบประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า คุณภาพการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ด้านการแก้ปัญหา และด้านเหตุผล และพบว่าคุณภาพการสอน เป็นตัวแปรสามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นลำดับที่ 2 ทั้งด้านแก้ปัญหา และด้านเหตุผล ส่วน ปาจริย์ วัชชวลิต (2527, หน้า 68-70) ศึกษาแบบเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนส่งผลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา ประไพกุล (2535, หน้า 135) ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต้นกับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2531, หน้า 105) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรบางตัวกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า คุณภาพการสอนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน สำหรับ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2532, หน้า 84-87) พบว่า พฤติกรรม การสอนของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมทางการเรียน นารี อาแว (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของ แจ่มจันทร์ กุลวิจิตร (2532) โดยจำแนก การวัดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การประเมินผล และคุณลักษณะของครู โดยพัฒนาแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมการสอนของครูของ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 361) และ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 298) ได้นำแบบสอบถามไปทดลอง ใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

2.5 คุณภาพการสอนของครู

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน การอบรม การช่วยเหลือให้นักเรียนไปสู่เป้าหมายในการจัดการศึกษา จึงมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ กล่าวคือ ถ้าการสอนมีคุณภาพดีแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิดและ ธรรมจริยา ตลอดจนเจตคติต่าง ๆ ที่มีต่อวิชาเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2539, หน้า 35) ทั้งนี้เพราะการสอนเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของครูและเป็นหน้าที่หลักการที่จะทำให้ เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้นั้น ครูซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของการจัดการศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและผลการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูไว้มากมาย เช่น วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537, หน้า 76) ให้ความหมายของ คุณภาพการสอนของครู คือ การที่ครูได้แสดงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย การชี้แนะ การให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเรียนด้วยการกระทำด้วยตนเองในขณะที่ทำการสอนมีการเสริมแรงให้กับนักเรียนโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง ส่วน สมจิตร อุคม (2547, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพการสอนของครูว่า พฤติกรรมแสดงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยวิธีการอธิบาย แนะนำ และชี้แนะ การมีส่วนร่วม การเสริมแรงและการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง ราชันย์ บุญธิมา (2542, หน้า 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพ จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นคุณภาพการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แอลลิส (Ellis, 1993, p. 3) ได้อธิบายถึงคุณภาพการสอนว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงานหลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง จากความหมายและแนวคิดต่าง ๆ สรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการชี้แนะการเรียนต่อผู้เรียน การให้นักเรียนได้ปฏิบัติและการมีส่วนร่วมในการเรียน การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่องของนักเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการสอนของครู สุนนทา ประไพกุล (2535, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ นริสา อุปลกุล (2539, หน้า 106-108) ได้ศึกษาองค์ประกอบเชิงสาเหตุด้านตัวนักเรียนแบบการคิดคุณภาพการสอนที่มีต่อความมั่นใจในการตอบแบบสอบ แบบเลือกตอบและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ สมจิตร อุคม (2547, หน้า 212) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า คุณภาพการสอนของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่าคุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ราชันย์ บุญธิมา, 2542, หน้า 316-362) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครู อาจารย์มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 244) ที่พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ศิริรัตน์ สุคันธฤกษ์ (2542, หน้า 111-112) ได้ศึกษาการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางเรียนรู้คำศัพท์ ภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักเรียนชั้นประถม ศึกษาปีที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ เทคนิค เอช แอล เอ็ม (HLM) พบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิง สาเหตุทางตรงและทางอ้อมต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตราการพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ ภาษาอังกฤษของเรียน คือ คุณภาพการสอนของครู บลูม (Bloom, 1976, pp. 128-188) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้เมื่อสิ้นสุดการเรียนรู้ของผู้เรียนเท่ากับ .38.26 และ .26 ตามลำดับ นอกจากนี้คุณภาพการสอนดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของผู้เรียนเท่ากับ .53 .24 และ .28 ตามลำดับ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้คุณภาพการสอนของครู อาจารย์ เป็นตัวแปรต้นตัวแปรหนึ่ง การวัดคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ ได้อาศัยแนวคิด ของ บลูม (Bloom) โดยพัฒนาแบบสอบถามการวัดคุณภาพการสอนของครูของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 314) นพรัตน์ ชัยเรือง (2551, หน้า 298) และได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

2.6 ความพึงพอใจในการทำงานของครู การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550 - 2554) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากคนมีคุณภาพดีแล้ว กลไกทุกด้านสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จภายในเวลาที่รวดเร็ว เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานและทรัพยากรทางการบริหาร ที่สำคัญในการพัฒนาในองค์กร หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเรื่อง คน ให้เกิดประสิทธิภาพ แล้ว ความสำเร็จและประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้นหน่วยงานมีความก้าวหน้าพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จอันสำคัญที่เกิดขึ้นก็คือ บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานหรือมีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษาส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน หรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้หลายคน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532, หน้า 143) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทน ผลของการตอบแทนทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จ ขององค์กร สอดคล้องกับ นันทิยา ชุนณวงษ์ (2536, หน้า 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและ

เจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วน กู๊ดส์ (Good, 1973, p. 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรักหรือชอบงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เดวิส (Davis, 1981, p. 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจ ของคนที่มีต่องานซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ขณะที่เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold, 1983, p. 192) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ สอดคล้องกับ วิคชีโอ (Vecchio, 1991) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่า ผลการปฏิบัติ อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน ส่วน เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่เขา สามารถศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานต่อสิ่งต่าง ๆ การวัดความพึงพอใจในงาน เป็นการวัดทัศนคติเฉพาะที่มีต่อองค์ประกอบของงานแต่ละส่วน คือ ศึกษาความพึงพอใจในรูปของส่วนประกอบ (Component Satisfaction) และแนวทาง ที่ 2 เป็นการวัดความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรือ อารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจ (Overall Satisfaction) ของบุคคล และฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 303-304) ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำ องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, p. 96) ได้เสนอความคิดว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่าโอกาสก้าวหน้าในงานและกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job)

6. การบังคับบัญชา/ การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, pp. 304-305) ได้กำหนดตัวแบบของ

ความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะการทำงานในองค์การ เช่น การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจ
2. ลักษณะของงาน เช่น ความเป็นอิสระ ค่าตอบแทน ผลประโยชน์
3. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทักษะ

แฮกแมน และโอดด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980, p. 219) ได้ศึกษาพร้อมกับเสนอ

วิธีเชื่อมโยงลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

1. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy)
2. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)
3. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)
4. เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity)
5. ความสำคัญของงาน (Task Significance)

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในความรู้สึกของครูในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขกับรายได้ พึงพอใจกับโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, p. 229)

เมื่อนักเรียนเข้าใจว่า ครูเป็นบุคลากรที่สามารถควบคุมการเรียนรู้ บทเรียน และการใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนจะรู้สึกพึงพอใจและเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นอย่างเต็มที่ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541, หน้า 38) กล่าวเสริมว่า ครูที่มีความรู้ ความสามารถสูง เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สถาบันผลิตครูจะต้องมีระบบการสรรหา การผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผน

การสอน และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา เวลช์ (Welsh, 1999, p. 3636) ได้ทำการศึกษา เสนอแนวคิดที่ว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์การเข้า รับการฝึกอบรม รวมทั้งการปฐมนิเทศและการปัจฉิมนิเทศล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและ คุณภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540, หน้า 34) ทำการศึกษา พบว่า การบริหารงานในโรงเรียนถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็สามารถ จะผลักดันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สมจิตร อุดม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่าความพึง พพอใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาร์วีย์ และคณะ (Arvey & others, 1989, p. 149) ได้ศึกษา ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก สอดคล้อง กับแนวความคิดของ แฮกแมนด์ และ โอลด์แมน (Hackman & Oldman, 1980, p. 79) ซึ่งศึกษา เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ความพึงพอใจ ด้านบริบท ได้แก่ความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน และกรณีพิเศษ และ ส่วนที่ 2 คือ ความพึงพอใจ ด้านความรู้สึก ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าใน การทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป งานวิจัยของพอร์เตอร์ สเตียร์ และมาวเดย์ (Porter, Steers, & Mowday, 1974, p. 603) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมี ส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานและ สามารถแยกกลุ่มบุคคล ทั้งสองออกได้อย่างชัดเจน บอร์ควิสต์ (Borquist, 1987, pp. 260-A) ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนจะสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ความสำเร็จและ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นที่มาของความพึงพอ ในการทำงานมากที่สุด ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 392) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ ในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อ ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของคน และให้ความเห็น อีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู จะมีต่อความพึง พอใจในการทำงานของครู จอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 1999, p. 78) มีความคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรม ที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ

สำหรับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษาและบริหารจัดการโรงเรียน โดยนำแนวความคิดของฟีลด์เลอร์ (Fiedler, 1967, p. 36) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 339) และ ล็อก (Locke, 1984, p. 93) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านลักษณะของผู้บังคับบัญชา 3) ด้านลักษณะรายได้ 4) ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และ 5) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน โดยแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 154) สายสุตา กิจประยูร (2544, หน้า 108) รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 300) และ นพรัตน์ ชัยเรือง (2551, หน้า 297) และได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

2.7 การสนับสนุนทางสังคมของครู

การสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสารและการไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้าท์ (House, 1981, p. 16) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรง หรือการได้รับการช่วยเหลือเป็นสิ่งของ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้ ไวส์ (Weiss, 1974, pp. 17-18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพและสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ 1) ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย 2) การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี 3) โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity) 4) ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ 5) ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี 6) การได้รับคำชื่นชมที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤต มีปัญหา ส่วน ลินด์ และคณะ (Lin & Others, 1979, p. 159 cited in House, 1981, p. 16) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ว่า การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ คอปป์ (1979, p. 89 cited in House, 1981, p. 16) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุนจากสังคมว่า อาจกระทำได้โดย 1) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional

Support) 2) การให้การสนับสนุนในด้านการยอมรับจากสังคม (Esteem Support) 3) การให้การสนับสนุนจากเครือข่าย (Network Support) ขณะที่ แบรินด์ ไวท์เนิร์ต (Brandt & Weinert, 1985, p. 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคมทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาเห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

แคปแลน (Caplan, 1974, p. 189 cited in Faber, 1983, p. 269) ได้อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง โดย แคปแลน (Caplan, 1974, p. 189 cited in Jacobson, Logsdon, & Wiegman, 1980, p. 252) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ 3 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความรัก การเอาใจใส่ดูแล
2. การให้ข่าวสารข้อมูล เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนความรู้ การให้คำแนะนำ

3. การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Materials Support) เป็นการให้บริการด้านสวัสดิการ วัตถุ สิ่งของ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา

เฟเบอร์ (Faber, 1983, p. 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้เพียง

3 ประการคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางการเงินและวัตถุ
3. การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งด้านหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและเห็นพ้องต้องกันว่าการสนับสนุนทางสังคมในองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Norbeck & Tilden, 1988, p. 199)

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี เกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับนับถือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมของครู สมจิตร์ อุดม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูสามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 214-219) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครได้เป็นอย่างดี สวินี่ (Sweeney, 1986, p. 349) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาของ รัสเซล อัลทีเลอร์ และเวลเจน (Russell, Altealer, & Velgen, 1987, p. 269) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย นอกจากนี้ เบิร์ก และกรีนกลาส (Burke & Greenglass, 1989, pp. 55-63) ได้วิจัยพบว่า หากครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมครู ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน น้อยลง และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอีกด้วย

การวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแนวคิดของ เฮาส์ (House, 1981, p. 206); เฟเบอร์ (Faber, 1983, p. 147) ตามแบบสอบถามของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, หน้า 80-83) บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 156-157) ภารดี อนันต์นาวี (2545, หน้า 182-183) และ รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 295) ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

3. ปัจจัยระดับนักเรียน

นักเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายหรือผลผลิตที่สำคัญที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ความสำเร็จของการบริหาร

ในโรงเรียนสามารถวัดได้จากตัวชี้บ่งชี้ก็คือ คุณภาพของนักเรียน ดังนั้น ปัจจัยระดับนักเรียน จึงหมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการ ใน 7 ประการ คือ 1) เพศของนักเรียน 2) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง 3) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง 4) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 5) เจตคติต่อการเรียน 6) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และ 7) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

3.1 เพศของนักเรียน หมายถึง สถานภาพทางเพศของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย เพศชายและเพศหญิง ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ความรู้สึก ค่านิยมและทักษะการปฏิบัติ Stuart (1978) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่สัมพันธ์กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเกรด 8 โรงเรียนรัฐบาลในเมืองเซนต์แอมมานี้ แพรช รัฐหลุยเซียน่า จำนวน 16 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 21 คน และนักเรียน 1,459 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ พบว่า ตัวแปรเพศ ของนักเรียนส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชาย ได้คะแนนสูงกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ บูลานเจอร์ (Boulanger, 1981) พบว่า มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ โดยเพศชายมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเพศ หญิง สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังเช่นงานวิจัยของ นริศรา อุปลกุล (2538, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์ทางลบต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และงานวิจัยของ สุนันทา ประไพตระกูล (2535, บทคัดย่อ) พบว่า เพศของนักเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.2 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง ฐานะทางครอบครัวและจำนวนรายได้ รวมจากการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน ตามทฤษฎีรูปแบบจากผลการเรียนรู้ ของ โคลล์แมน และคณะ (Coleman, 1966, p. 189) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็น ตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนสามารถเป็น ตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวิจัยของ เพนดอร่า (Pandora, 1988, pp. 214-217 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 57) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงอย่างหนึ่งต่อ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง นักเรียน โดยเฉพาะฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ระดับปานกลาง จะสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนและจากการวิจัยของ ทูปส์แมน (Taubman, 1994, pp. 2274-2279 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, หน้า 59) พบว่า บิดามารดา ที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการศึกษานของเด็กเพราะมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรม การเรียนของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ (2532, หน้า 240) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โรงเรียนเอกชน พบว่า นักเรียนใน โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และ โรงเรียนเอกชนคิดเด่นเป็นทางเลือกในการเข้าการศึกษาต่อของนักเรียน และจากการวิจัยของ บอสเกอร์ และเชียร์เรนส์ (Bosker & Scheerens, 1989, pp. 741-751 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 57) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีผลงานการวิจัยอยู่ หลายเรื่อง เช่น ของ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, หน้า 134) พบว่า รายได้ของผู้ปกครองเป็น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัย ของ วู และแคมป์เบล (Wu & Campbell, 1994, p. 685) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของ ผู้ปกครองเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ เซอร์ยา (Surya, 1995, p. 1757) ได้ทำการศึกษายกระดับประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนระดับประถมศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

3.3 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุด ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปร และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุตร ได้รับการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น สำหรับบิดามารดาที่มี การศึกษาน้อยจะมีทักษะทางวิชาการที่สามารถสอนบุตรของตนได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ซิมอนิ (Shimoni, 1994, p. 4294) และ โคลแมน และคณะ (Coleman & Others, 1966) พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษาของบิดามารดา ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพล ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แคมป์เบล และยาซุฮิโร (Campbell & Yasuhiro, 1994, p. 698 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิดา, 2542 ก, หน้า 62) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการศึกษาผลงานการวิจัยของ แคมป์เบล (Campbell, 1994, pp. 72-73) พบว่า ความแตกต่างของตัวแปรวัฒนธรรมและตัวแปรสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ สังคม คือ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน นักการศึกษาไทย คือ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532, หน้า 72-73) พบว่า ระดับ การศึกษาของบิดามารดา เป็นตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียน

3.4 พฤติกรรมด้านการเรียน

พฤติกรรมด้านการเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกหรือการปฏิบัติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องและนอกห้องเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักการวางแผนและการกำหนดวิธีการเรียนในขณะที่เรียนในห้อง ธีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมด้านการเรียนไว้ว่า การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะตาม จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิชาต่าง ๆ ส่วน อรพินทร์ ชูชม และอังฉรา สุขารมณ (2523, หน้า 28) ให้ความหมาย นิยัย ว่า เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา ช่วยส่งเสริมการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเป็นประจำจนคิด เป็นนิยัย ส่วนบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538, หน้า 57) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครูและการให้ ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้ ขณะที่ ราชันย์ บุญธิมา (2542, หน้า 9) ได้สรุปพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึง ความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่เรียน ความตั้งใจในการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้อสอดคล้องกับ ไอเซนค (Eysenck, 1972, pp. 92-93) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน เป็นลักษณะของนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมจนเป็นกิจนิสัยและเป็นไปโดยอัตโนมัติเฉพาะเมื่อได้รับการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่มากพอ ส่วน สมิธ (Smith, 1992, p. 21) กล่าวว่า พฤติกรรมของ นักเรียนที่ดี ครูผู้สอนจำเป็นต้องช่วยให้ นักเรียนสามารถจัดระเบียบวิธีเรียนให้มีประสิทธิภาพ และ เครนตัน และบาร์คเลย์ (Cranton & Barclay, 1985, p. 136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม การเรียน หมายถึง วิธีการเรียนของผู้เรียนที่สนองตอบต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ แมคคอกซ์ (Maddox, 1963) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน คือ การกระทำหรือปฏิบัติของนักเรียนแต่ละคนที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลา พฤติกรรมการเรียนที่ดี คือ รู้จักผ่อนคลายปรับปรุงวิธีเรียนจาก ความหมายข้างต้นสรุปว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้เรียนทั้งในและ นอกห้องเรียนที่บ่งบอกถึงความสนใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อกิจกรรมการเรียนการสอนรู้จัก วางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน เพ็ญ จรูญธรรมพินิจ (2530, หน้า 121) ได้ทำ การวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นิยัยการเรียนมีอิทธิพล ทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (2532, หน้า 43) ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่า นักเรียน ที่มีระเบียบวินัยดี รู้หน้าที่ของตน เชื่อฟังครูอาจารย์ ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี

จะประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต พิมพ์ออร์ สดเคียม (2547, หน้า 287) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพล ทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ขณะที่ผลการวิจัยของ เชียร์เรน และเพลกรัม (Scheerens & Pelgrum, 1989, pp. 789-799) พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรม ด้านการเรียนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และความสามารถในการปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้นด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น (Tussing, 1994 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542, หน้า 50) นิยสในการเรียนจะเกิดขึ้นและมีพลังมากขึ้น ถ้าพฤติกรรมการเรียนนั้นได้รับความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจหรือสามารถแก้ปัญหาได้ และการกระทำ นั้นก็ได้รับการกระทำซ้ำ ๆ จนกลายเป็นนิสัยคิดตัว แมดดอกซ์ (Maddox, 1963 อ้างถึงใน อรพินทร ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์, 2523) แฟลนเดอร์ (Flanders, 1970, pp. 140-141) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียน ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะพฤติกรรมของครูกับพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกรัก ของนักเรียน การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ลักษณะ ที่สอง พฤติกรรมทางตรง ได้แก่ การบรรยาย การให้แนวทางและการวิจารณ์หรือการใช้อำนาจ สำหรับ คาร์เตอร์ (Carter, 1982, p. 4375-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมทางการเรียนของ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ ผลจากการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรม การเรียนดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนไม่ดีจะมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ฮาสแลมและบราวน์ (Haslam & Brown, 1988, p. 223) ศึกษาผลของ การฝึกพฤติกรรมการเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า การให้ ความรู้และการฝึกทักษะทางการเรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนให้ดีขึ้น

การวัดพฤติกรรมการเรียน ผู้วิจัยได้อาศัยเครื่องมือที่พัฒนามาจากแบบวัดพฤติกรรม การเรียนของ แมดดอกซ์ (Maddox, 1963) พิมพ์ออร์ สดเคียม (2547, หน้า 353) และรุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 313) ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจ จำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

3.5 เจตคติต่อการเรียน

เจตคติต่อการเรียน มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับนักเรียน ในการเรียนรู้เพราะหมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน ของครู และประโยชน์ของนักเรียนที่จะได้รับจากครูและจากโรงเรียน เจตคติเป็นความรู้สึกเป็น ตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพ และความสำเ็จของนักเรียนในการเรียนรู้ เจตคติมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ลักษณะนิสัย ความนึกคิดของนักเรียนตลอดเวลา ทั้งอยู่ในห้องเรียน สังคม กลุ่มเพื่อน ตลอดจนการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความคิดของ แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994, p. 380) ที่กล่าวว่า เจตคติ เป็นหัวใจสำคัญ ในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมายสูงสุด (End) ของการศึกษา นอกจากนี้ เจตคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน เจตคติเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียน เพราะเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกรและการกระทำ จะนำผลของการเรียนรู้เข้าสู่การประกอบอาชีพที่ดีในอนาคต เจตคติมีความสัมพันธ์กับ สภาพทางร่างกาย จิตใจและสังคม สามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี มีนักการศึกษา ได้ให้ความสำคัญและความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้ เมย์ฮิว (Mayhew, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร อดม, 2547, หน้า 124) กล่าวว่า เจตคติเป็นแนวโน้มเชิงทางจิตใจที่จะชักจูงให้บุคคลจะกระทำ การใด ๆ เพื่อเข้าไปหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น เชดส์คัลด์ โนวาสันท์ (2520, หน้า 38) ให้ความหมาย ไว้ว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผล เนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้ม ตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ชวบล (Schwab, 1978 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538, หน้า 66) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้ โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามอีกด้วย และเจตคติส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ ทางเรียนที่แตกต่างกัน และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรง แล้วยังส่งผลต่อการสอนของครูด้วย ดังที่ เมอร์เซอร์ (Mercer, 1994, p. 87) กล่าวว่า ปกติการสอน ของครู การนำหลักสูตรแบบเรียนไปใช้มักจะมีปัญหาบ่อยครั้ง เพราะผู้เรียนไม่มีความพร้อม ไม่สนใจและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียน ที่มีต่อเนื้อหา วิชาการสอนของครูและเป็นประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ จากความหมายของคำว่า เจตคติ ของนัก การศึกษาทั้งหลาย แอนเดอร์สัน (Anderson, 1981, p. 71) ได้รวบรวมแล้วสรุป ความสำคัญของ เจตคติ มีคุณลักษณะร่วม 5 ประการ คือ

1. การแสดงออกซึ่งเป็นส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotion Component) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ในบางครั้งอาจเป็นส่วนประกอบที่รวมถึงความคิดและพฤติกรรม
2. การมีเป้าหมาย (Target) การกำหนดเป้าหมายต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
3. การกำหนดให้มีทิศทาง (Direction) ซึ่งอาจมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีหรืออาจจะชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมายนั้น
4. การมีความเข้ม (Intensity) อาจมีเจตคติที่ตีมากหรือมีน้อยเพียงใด
5. มีความคงเส้นคงวา (Consistency) การมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ความสำคัญและองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติ

ฮอสเลอร์ และสเตทส์ (Hosler & Stage, 1992, pp. 425-451) กล่าวว่า ครูผู้สอนถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปในแนวทางที่คืบหน้า ทำให้การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรประสบความสำเร็จ และการที่จะทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อการเรียนแต่ละวิชาอยู่ในระดับใด ครูและเพื่อนสามารถบอกได้ และวูดส์ (Wood, 1994, p. 274) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไทรแอนดิส (Triandis, 1971, p. 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้

3 ประการ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่สมองของบุคคลได้มีความรับรู้และวินิจฉัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับ และทำให้เกิดทัศนคติ ซึ่งแสดงออกมาในแนวคิด ว่าอะไรถูกอะไรผิด
2. ความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ทัศนคติที่แสดงออกในการชอบหรือไม่ชอบ เป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง
3. พฤติกรรมการแสดงออก (Behavior Component) เป็นการฝึกทักษะของการปฏิบัติหรือการตอบสนอง อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก ที่จะแสดงออกในรูปของการยอมรับหรือการปฏิเสธ

สรุปผลจากการศึกษา แนวความคิดของนักการศึกษา นักวิจัย เกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กล่าวได้ว่า เจตคติต่อการเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการของโรงเรียน ดังนั้น สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียน เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อสถานการณ์ในการเรียนทั้งในด้านความรู้ การสอนของครูและประโยชน์ที่ได้รับมีทั้งบวกและลบ มีความสัมพันธ์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้านักเรียน

มีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ต่อครู จะตั้งใจเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติทางการเรียน อูคร กล้าขยัน (2536, หน้า 70) ทำการศึกษาวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ศรีนวล วรรณสุธี (2536, หน้า 81) ได้ทำการศึกษารูปแบบของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ คิว (PAQ) พบว่า เจตคติต่อการเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อผลการเรียน ประเสริฐ เทพสร (2536, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของชั้นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์มีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ พะยอม กิจจำปา (2538, หน้า 30-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางด้านสติปัญญาและปัจจัยที่ไม่ใช่สติปัญญาที่สัมพันธ์กับผลการเรียนคณิตศาสตร์โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ อาร์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ได้แก่เจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ วราภรณ์ วิหคโค (2536, หน้า 164) ทำการวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยเปรียบเทียบระหว่างเทคนิค โอ แอล เอส เซฟเพอร์เรท อีเควชั่น กับเทคนิค เอส แอล เอ็ม พบว่า เจตคติมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญ สิริพร ปาณางษ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ วู้ดส์ (Wood, 1994, p. 274-A) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ แฟลนเดอร์ (Flanders, 1970, pp. 140-141) ได้ทดลองเกี่ยวกับอิทธิพลของครูที่มีต่อเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ครูประเภทใช้พฤติกรรมทางอ้อมช่วยเสริมสร้างเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าครูประเภทใช้พฤติกรรมทางตรง มูซุมารา (Mzumara, 1996, p. 47) ได้ศึกษาความคาดหวังที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนไอร์สเตด (Kierstead, 1994, p. 732) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการ

การวัดเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิด ไทรแอนดิส (Triandis, 1971, p. 189) ใช้เครื่องมือที่พัฒนามาจาก แบบวัดเจตคติที่มีต่อการเรียนของ สุรัตน์ ไชยชมพู

(2535, หน้า 169-172) รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 310) และได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

3.6 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียน เพราะสามารถปรับตัวเข้าหากลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง อิทธิพลกลุ่มเพื่อนสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์

เซอร์ลอค (Hurlock, 1978, p. 228) ได้กล่าวว่าเด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคม จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของพฤติกรรมที่เด็กจะเข้าสังคมได้ดี ต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับและนิยมชมชอบ
2. บทบาทในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ ของพ่อ และของคุณครู
3. ทักษะติดต่อสังคม เป็นความรู้สึกรักของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่น ๆ ทางสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน

วอน (Vaughn, 1994, p. 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจาเพื่อน การแสดงประนีประนอมการแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ให้เด็กเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะที่ดี สามารถกระทำได้ คือ 1) การปรับพฤติกรรมของเด็ก 2) การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้เป็นตัวแบบที่ดี และ 3) การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรม สรุปได้ว่า รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการต่อต้านสังคม ซึ่งพฤติกรรมการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อน พฤติกรรมการแบ่งปัน และพฤติกรรมการช่วยเหลือ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมชอบสังคม การให้โอกาสเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือร่วมเล่นกับผู้อื่นจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคม มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนกับเพื่อน

นักเรียนคนอื่น แสดงถึงความสนิทสนมไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในห้องเรียน และในระดับโรงเรียนได้

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (กอบพร เกตุทัต, 2528, บทคัดย่อ อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538, หน้า 58) พบว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดี จะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียนและสนใจกิจกรรมการเรียน และจากการวิจัยของ โกลด์สไตน์ (Goldstein, 1987, p. 129) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผล การจัดการศึกษาของโรงเรียน นอกจากนี้ ริคส์ ฮอปกินส์ และฮอลลี (Reid, Hopkins, & Holly, 1988, p. 28) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ วอน (Vaughn, 1994, pp. 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจาก การเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็น ต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจาเพื่อน การแสดงประนีประนอมการแก้ปัญหาสังคม ร่วมกัน

การวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ผู้วิจัยยึดแนวคิดของ วอน (Vaughn, 1994, pp. 3706-A) โดยแบบสอบถามพัฒนามาจากแบบสอบถามของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) นพรัตน์ ชัยเรือง (2551, หน้า 303-305) และได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือต่อไป

3.7 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสังคมหน่วยแรกที่เกิดมีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิดที่สุดในด้าน ความเป็นอยู่จิตใจและอารมณ์ คนเรานั้นนอกจากจะมีความต้องการทางกายแล้ว ยังมีความต้องการ ทางใจหรือความต้องการทางอารมณ์ด้วย เช่น ต้องการความรักใคร่ ความอบอุ่นใจ ความเมตตาปราณี ความยกย่อง ถ้าหากเด็กได้รับความต้องการทางใจหรือทางอารมณ์ดังกล่าวตามปกติ เมื่อเติบโตก็จะ เป็นบุคคลที่มีจิตใจหนักแน่น รู้จักควบคุมสติอารมณ์มีจิตใจกว้างขวางโอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น มอร์โรว์ และวิลสัน (Morrow & Willson, 1961 อ้างถึงใน อิศรา อารณ, 2540, หน้า 45-46) ได้อธิบายถึงลักษณะสัมพันธ์ภายในครอบครัวว่าประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์และ สิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการพักผ่อนหย่อนใจด้วยกัน ในครอบครัว มีความรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความสามัคคี

ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่วน ฟรานเซส และหลุยส์ (Frances & Louise, 1955, pp. 191-239) กล่าวว่า พ่อแม่ พี่น้อง และครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อการมีชีวิตที่ดีของเด็ก โดยเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่ดีก็จะมีค่านิยมความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีตามครอบครัว ขณะที่ คลิน และไวต์ (Klein & White, 1996, pp. 21-23) กล่าวถึงครอบครัวว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มของสังคมกลุ่ม โดยครอบครัวจะมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของสังคม เป็นแหล่งผลิตของสังคม เป็นแหล่งกำเนิดทางชีวภาพ ซึ่งชีวภาพของครอบครัวเกี่ยวข้องกับเป็นรูปแบบกายและ สิริพร สุวรรณทศ (2541, หน้า 4) กล่าวว่า สัมพันธภาพภายในครอบครัว หมายถึงการที่บิดามารดา มีการกระทำต่อกันในเรื่องการแก้ปัญหาาร่วมกันในครอบครัว การแสดงบทบาทตามหน้าที่ ความผูกพันทางอารมณ์ การควบคุมพฤติกรรม การสื่อสารกันในครอบครัว การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันและการกระทำหน้าที่ต่าง ๆ พันทิพา อุทัยสุข (2525, หน้า 198 อ้างถึงใน สุนันทา ประไพตระกูล, 2535, หน้า 31-32) ได้แบ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ซึ่งสรุปได้ดังนี้

3.7.1 ครอบครัวที่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้ บิดา มารดา และบุตรมีความสัมพันธ์กันดีมีความสนิทสนมและมีความเข้าใจกัน บิดามารดามีเวลาให้กับลูก และเอาใจใส่ต่อลูกเป็นอย่างดี เด็กมาจากครอบครัวแบบนี้มักจะมองโลกในแง่ดี เป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมักจะไว้วางใจผู้อื่น ส่วนพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การปฏิบัติตัวในหมู่เพื่อน หรือการเชื่อฟังครูนั้น อาจมีส่วนมาจากการอบรมเลี้ยงดูด้วย แต่โดยปกติครอบครัวแบบนี้ บิดามารดามักจะสนใจที่จะหาวิธีอบรมเลี้ยงดูให้เด็กมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในทุกโอกาส จะมีสิ่งที่มาขัดขวาง ก็คือ ผู้ใกล้ชิดอื่น ๆ เช่น ยาย ย่า น้า หรืออา อาจใช้การอบรมเลี้ยงดูที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เด็กปฏิบัติตนไม่เหมาะสมได้

3.7.2 ครอบครัวที่ไม่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้แบ่งออกได้ดังนี้ 1) บิดา มารดา มีความขัดแย้งอยู่เสมอ การที่บิดามารดาไม่ค่อยลงรอยกัน ได้เถียงกันหรือมีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจซึ่งกันและกันบ่อย ๆ เด็กจะมีความรู้สึกไม่อบอุ่น ไม่มีความแน่ใจ หวาดระแวง มีความกังวล และมีการขัดแย้งกันบางอย่างในความคิด เด็กพวกนี้มักต้องการเพื่อนและเห็นเพื่อนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เด็กจะอยากอยู่กับเพื่อนมากกว่าอยากกลับบ้าน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวเช่นนี้ มักจะเข้มงวดหรือไม่ก็ปล่อยเกินไป 2) การมีบิดามารดาเพียงคนเดียว การมีบิดามารดาเพียงคนเดียวจะด้วยเหตุผลจากการหย่าร้าง การเสียชีวิต หรือการไปปฏิบัติหน้าที่การงานห่างไกลก็ตาม พฤติกรรมเด็กมักจะขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูของผู้ที่เหลืออยู่ แต่มักจะมีปัญหาเพราะผู้ที่เหลืออยู่นี้ต้องมีการเป็นผู้นำครอบครัวพร้อม ๆ กันกับการอบรมลูก ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาเอาใจใส่เต็มที่ นอกจากนี้การมีผู้ปกครองเพียงคนเดียวอาจทำให้เด็กมองไม่เห็นความแตกต่างของการแสดงบทบาทของแต่ละเพศได้กระจ่างชัดเท่าที่ควร 3) การไม่มีทั้งบิดามารดา

เด็กที่ขาดบิดามารดาอาจเป็นเพราะการเสียชีวิต หรือการที่ยังมีชีวิตอยู่แต่ไม่มีเวลาให้เลย บิดามารดาอาจให้ความสำคัญของธุรกิจหรือสังคมนอกบ้านมากกว่าลูก ความประพฤติกของเด็กในครอบครัวแบบนี้ มักจะขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบในการเลี้ยงดู ส่วนทางจิตใจเด็กมักรู้สึกหวาดเหว่ เจ็บเหงา และขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจทำให้เด็กออกมาหาความอบอุ่นจากกลุ่มเพื่อน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เป็นลักษณะที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองและญาติพี่น้องมีความผูกพัน รักใคร่ปรองดองกัน ร่วมปรึกษาปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในครอบครัว

งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางบ้านมีอยู่หลายเรื่อง อาทิเช่น จันทนีย์ กาญจนโรจน์ (2530, หน้า 55-57 อ้างถึงใน สุนันทา ประไพตระกูล, 2535, หน้า 45) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า การเอาใจใส่ของบิดามารดาหรือผู้ปกครองต่อการทำการบ้านวิชาคณิตศาสตร์ การเสริมทักษะและการให้ความรู้เพิ่มเติมทางคณิตศาสตร์ของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง การติดตามผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และการให้การสนับสนุนและเสริมกำลังใจนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2531, หน้า 92-100) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทักษะการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมทางบ้านเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ดี ของนักเรียนที่เรียนโปรแกรมศิลปะ-คณิต ส่วนปจรรย์ วัชชวลคุ (2527, หน้า 70) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางบ้านและสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 617 คน ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงนิเสธต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลงานวิจัยของ ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2531, หน้า ง) ประสงค์ ต่อโชติ (2533, หน้า 95-100) ศรีนวล วรรณสุธี (2536, หน้า 93-94) ผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมทางบ้านมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วน วันเพ็ญ วอกกลาง และคณะ, 2545, หน้า 146-147; กรมสามัญศึกษา (2542, บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนในครอบครัวที่ได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจ การช่วยเหลือทุนทรัพย์ การดูแลเอาใจใส่และการช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ สุคนธฤกษ์ (2542, บทคัดย่อ) และสิริพร ปาณาวงษ์ (2545, หน้า 154) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน และ พรีสคอต (Prescott, 1961 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548, หน้า 53) ความรักระหว่างสมาชิก ในครอบครัว มีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

การวิจัยครั้งนี้จึงเลือกตัวแปรความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นตัวแปรหนึ่งในการวิจัย โดยพัฒนาแบบสอบถามความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ของ สุน์นทา ประไพตระกูล (2534) และ สิริพร ปาณาวงษ์ (2545) และนพรัตน์ ชัยเรือง (2551, หน้า 306-307) และได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

เนื่องจาก โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลหลายระดับ เรียกว่า ข้อมูลพหุระดับ (Multi-level Data) หรือข้อมูลที่สอดแทรกกลดซ้อน (Hierarchical Nested Data) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535, หน้า 20) ข้อมูลระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน (Individual Student Level) ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ห้องเรียน (Classroom Level) โรงเรียน (School Level) และบริบทโรงเรียน (Context Level) ตามลำดับ นอกจากนี้ การจัดองค์การและการดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น คือ การบริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือการบริหารในระดับรองลงมาต่อ ๆ ไปเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับสูงส่งผลต่อตัวแปรในระดับต่ำกว่าเป็นทอด ๆ ไป (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2538, หน้า 57) และตัวแปรทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2538) ดังนั้น การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่อตัวแปรตามเมื่อข้อมูลมีลักษณะพหุระดับสอดแทรกกลดซ้อนด้วยการจัดข้อมูลอยู่ในระดับเดียว (Single Level Approach) เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบสมการเดียว จึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2538; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535, หน้า 13 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535, หน้า 4) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีผู้นำเสนอการวิเคราะห์ระดับพหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ผู้เสนอความคิดดังกล่าว ได้แก่ ครอนบาค (Cronbach, 1976 อ้างถึงใน สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2538, หน้า 58); เบอร์สไตน์ (Burststein, 1980); ราวเดนบุช และบรีคท์ (Raudenbush & Bryk, 1986); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2535)

การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหลายกับโครงสร้างของปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นรูปแบบมหภาค (Macro Model) หรือ แบบจุลภาค (Micro Model) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาว่า เป็นตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับบุคคลหรือกลุ่ม ดังนั้น รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model) จึงเป็นเครื่องมือทางสถิติอีกวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นที่เด่นและแตกต่างจากการวิเคราะห์ประเภทอื่น ๆ คือ เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัวและตัวแปรอิสระหลายตัวเหล่านั้นสามารถจัดระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรอิสระระดับเดียวกันต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมจากตัวแปรระดับมหภาคหรือตัวแปรที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า

รูปแบบการวิเคราะห์ระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นเป็นผลมาจากการผสมผสานความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนผสม (Mixed-model ANOVA) สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบสุ่ม (Regression Random Coefficient) การประมาณค่าแบบเบย์ (Bayes Estimation) และการประมาณค่าแบบเชิงเส้น (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542, หน้า 113) เพื่อใช้ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น โดยสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 1 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 2 และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 2 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 3

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538, หน้า 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระบบดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือการพัฒนาการ (Growth) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวและวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละระดับว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม ในระดับของหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าอิทธิพลของความแตกต่างแต่ละระดับ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างไร

นอกจากนี้ เท็ดดลีย์ และเรย์โนลด์ (Teddle & Reynold, 2000, p. 204) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถเป็นกระจุกสะกอนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ทางสังคมแก่นักเรียน ในบริบทของโรงเรียน (Social

Experience of Student) และให้ข้อเสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัย ความสำเร็จหรือประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ ควรจัดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล (Teddle & Reynode, 2000, p. 323)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ ที่จำแนกข้อมูลเป็น 3 ระดับ คือ ระดับโรงเรียน ระดับห้องเรียน และระดับนักเรียน

ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยทางการศึกษา ได้มีนักวิจัย นักวิชาการหลายคน ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535, หน้า 4) ได้ให้ความหมาย การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับ ได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่น ๆ

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2540, หน้า 19) ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตาม ด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพยากรณ์ (Regression Equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพยากรณ์ แต่ถ้าวการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูป Path Model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบบวิถี (Path Model)

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

1) การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2) การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ที่สามารถจัดเป็นระดับได้น้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตามในรูป Path Model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งกันและกันสำหรับตัวแปรต้นระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลดหลั่น กล่าวคือ ตัวแปรต้นที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่า จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้น เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์ภาพ

เกรฟท์ และลีอู (Kreft & Leeuw, 1991, pp. 54) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ พหุระดับ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป

มอร์ริสัน (Morrison, 1995, pp. 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิค การวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้าง หรือธรรมชาติของข้อมูล

เกรฟท์ (Kreft, 1996, p. 63) อธิบายว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิค การวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การวิเคราะห์พหุระดับ จึงมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี ในการวิจัยครั้งนี้ ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับในลักษณะของการวิเคราะห์ถดถอย ที่สามารถสรุปได้ว่า เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปร ตาม ตามลักษณะของระดับข้อมูลนั้น ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในรูป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

ในการวิเคราะห์พหุระดับได้มีนักวิชาการและนักการวิจัยหลายคนได้ให้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535, หน้า 7-8) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน 2) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าพารามิเตอร์ของ ตัวแปร ให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และ 3) เพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a Model)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538, หน้า 24) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ของการวิเคราะห์พหุระดับ คือ เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลง (Change) หรือพัฒนาการ (Development) หรือการเจริญเติบโต (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน

ของตัวแปรแต่ละตัว ตลอดจน วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ราวเดนบุช และบริคท์ (Raudenbush & Bryk, 1992, p. 5) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อแบ่งความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ออกตามระดับของข้อมูล และเพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและที่อยู่ต่างระดับกัน

ดราเปอร์ (Draper, 1995, pp. 117-118) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์คือ เพื่อให้ทราบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างระดับชั้น และเพื่อทำนายผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามของข้อมูลแต่ละระดับ

จากความคิดของนักวิชาการหลายคนข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง คลาดเคลื่อนต่ำ

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ

โดยทั่วไปเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยจะเป็นการวิเคราะห์ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนการวิเคราะห์พหุระดับนั้นก็มิแน่วคิดรากฐานมาจากการวิเคราะห์การถดถอย จึงต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเช่นเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ข้อที่ 2 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวอิสระจากกัน จึงสามารถนำเอาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมารวมกันได้ซึ่งจะเท่ากับอิทธิพลของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม แต่ถ้าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อกันเองแล้ว ผลรวมของตัวแปรอิสระแต่ละตัวอาจจะมากกว่าหรือน้อยกว่าต่อตัวแปรตาม

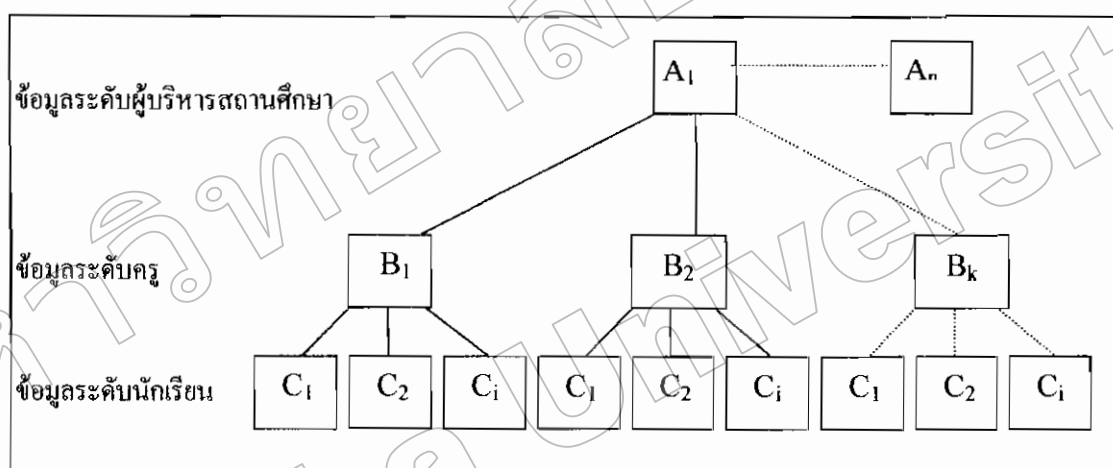
ข้อที่ 3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมากจะก่อให้เกิดปฏิกริยาต่อกัน มีผลต่อตัวแปรตามอีกต่อหนึ่ง เรียกว่า (Multicollinearity)

ข้อที่ 4 ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และมีค่าความแปรปรวนที่เหมือนกัน (Homocenasticity)

ข้อที่ 5 ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่าและตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า หรือถ้าไม่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า จะต้องเป็นตัวแปร 2 ด้าน เท่านั้น (Dichotomous) หรือ 2 ด้าน เท่านั้น ไม่สามารถแบ่งออกเป็นหลายกลุ่มได้ โดยอาจแบ่งเป็น ใช่ หรือ ไม่ใช่ เรียกว่า ตัวดัมมี่ (Dummy Variable) ซึ่งเมื่อแปลงเป็นตัวเลขเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จะต้องมีรหัส 0 และ 1 เท่านั้น

ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical Nested Data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel of Measurement) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 236) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลระดับนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยวัดที่เล็กที่สุด จะได้อิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรในระดับ ครูผู้สอน หรือชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับครู ก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ

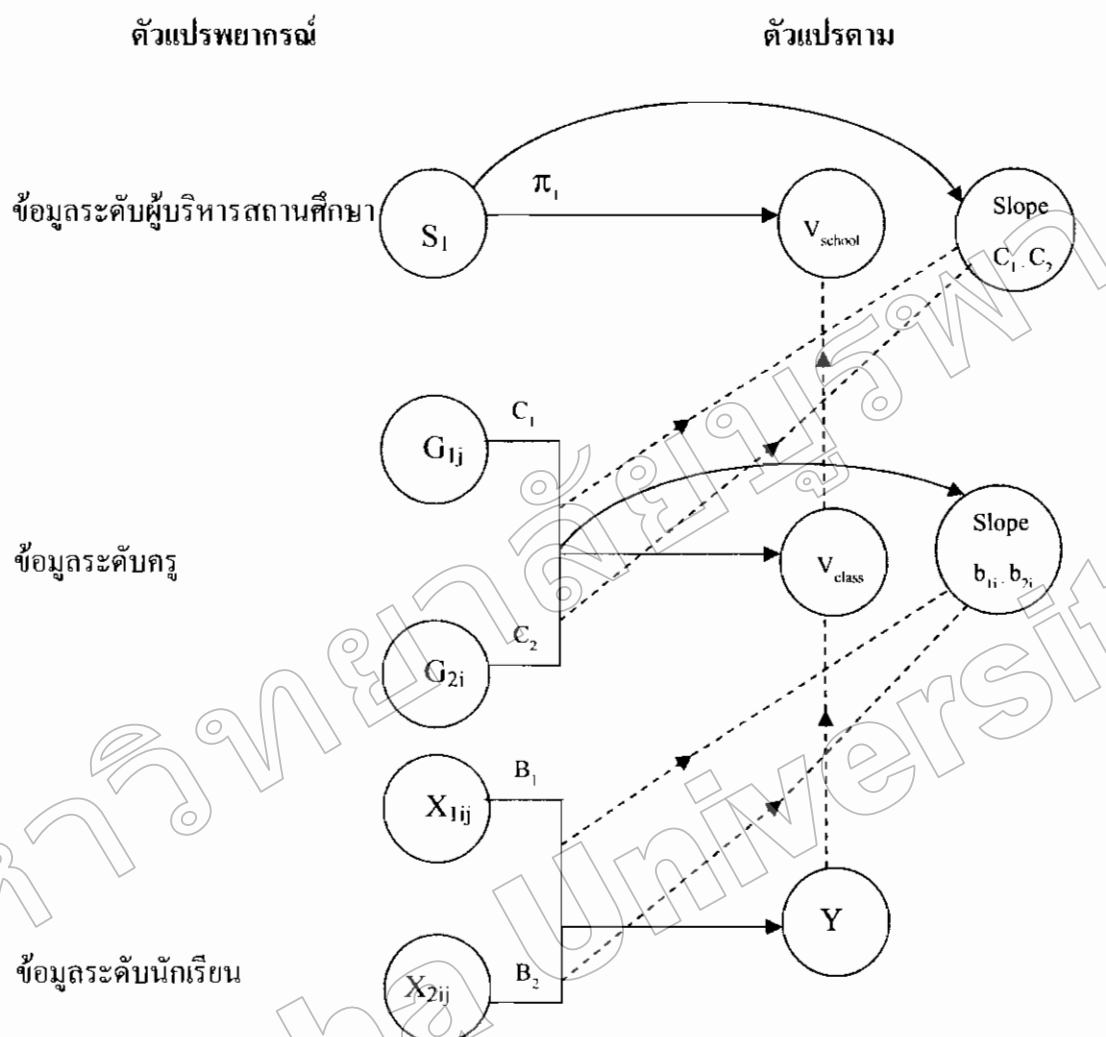
จากภาพประกอบ แสดงลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งสามารถแบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 เป็นข้อมูลระดับจุลภาค (Micro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน เช่น พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน การเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อน

ประเภทที่ 2 เป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป ได้แก่ ข้อมูลระดับครู และระดับผู้บริหาร ซึ่งเปรียบเทียบกับข้อมูลระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน อย่างไรก็ตามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษาทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะต้องมีการสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยเสมอ (สำเริง บุญเรืองรัตน์, 2538)

การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis)

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540, หน้า 8) ได้อธิบายความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับด้วยสมการพหุการณว่า การสร้างสมการพหุการณเป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถอธิบายของอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการสร้างสมการพหุการณ แล้ววิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของตัวพหุการณที่มีต่อตัวแปรตาม ส่วน ราชันย์ บุญธิดา (2542, หน้า 36) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการณหรือการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Data) ด้วยการสร้างสมการถดถอย (Regression Equation) หรือสมการพหุการณแล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพหุการณที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป นอกจากนี้ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540, หน้า 171-172) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุระดับว่า เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวอีกวิธีหนึ่งที่มีแนวความคิดว่าตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการศึกษา แต่ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ถดถอยเชิงบริบทและพหุระดับอยู่ที่ว่า ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับ จะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า ว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรม ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับนั้นให้จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะ โครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยที่มีข้อมูล 3 ระดับ เช่น ระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อสร้างเป็น โมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับจะได้โมเดลดังตัวอย่าง (ราชันย์ บุญธิดา, 2542, หน้า 57)



ภาพที่ 3 โมเดลของการวิเคราะห์พระคัมภีร์ด้วยสมการถดถอย: กรณีที่มีสามระดับ

จากภาพที่ 3 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการศึกษาขั้นแรกเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน เข้ามาร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามแต่ละระดับมีความแปรปรวนภายในหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) เพื่อทดสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่
2. การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่ายโดยการนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักเรียนได้แก่ เพศ

ของนักเรียน ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้น ด้วยการทดสอบค่าที (t -test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ด้วยได้หรือไม่พิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2 -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

3. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model-Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษาของครู ประสบการณ์สอนของครู ชั่วโมงสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการสนับสนุนทางสังคมของครู ตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษารายห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับนักเรียนกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model-Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 (Level 3) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ทางการบริหาร วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียน ตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับห้องเรียนกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ วราภรณ์ วิหคโต (2536, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการเปรียบเทียบระหว่างเทคนิค โอ แอลเอส เซฟเพอร์เรท อีเควชัน ตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่ เชาวน์ปัญญา เจตคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

ซึ่งแตกต่างกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค เอส แอล เอ็ม พบว่า ชาวปัญญาและเจตคติมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อค่าคงที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองวิธีเหมือนกัน คือ ประสิทธิภาพในการสอนและขนาดของโรงเรียน มณเฑียร ชมดอไม้ (2541, หน้า 212-218) ได้ทำการศึกษาตัวแปรระดับนักเรียน โรงเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับ ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในโรงเรียนประถมศึกษา โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน ในเขตการศึกษา 1 โดยศึกษาตัวแปรระดับนักเรียนจำนวน 11 ตัว คือ ชาวปัญญา ความถนัดทางภาษา พื้นความรู้เดิมทางภาษาอังกฤษ เจตคติต่อการศึกษารายภาษาอังกฤษ แรงจูงใจในการเรียนภาษาอังกฤษ กลวิธีการเรียนภาษาอังกฤษ การเข้าร่วมกิจกรรมภาษาอังกฤษนอกชั้นเรียน การเรียนรู้ภาษาอังกฤษจากสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การได้รับการส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษจากผู้ปกครอง จำนวนปีที่เรียนภาษาอังกฤษ และรูปแบบการเรียน และตัวแปรระดับโรงเรียนจำนวน 6 ตัว คือ วุฒิการศึกษาของครู วิชาเอกของครู จำนวนวันที่เข้ารับการอบรมของครู ประสิทธิภาพในการสอนของครู จำนวนคาบที่ครูสอนต่อสัปดาห์และความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับนักเรียนจำนวน 3 ตัวแปร คือ พื้นความรู้เดิมทางภาษาอังกฤษ ชาวปัญญา และความถนัดทางภาษา มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนอีก 8 ตัวแปร ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับตัวแปรระดับโรงเรียนพบว่า จำนวนคาบสอนของครูต่อสัปดาห์มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ราชันย์ บุญธิมา (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย สำหรับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและความถนัดทางการของนักเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย

รายห้องเรียน ส่วนบรรยากาศในชั้นเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายห้อง การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างเดียวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

ศิริรัตน์ สุคันธพฤษ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทางตรงต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ พื้นฐานความรู้เดิม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทางอ้อมต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและการสนับสนุนทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้ปกครอง ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ เขาวนปัญญา เจตคติต่อการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ พฤติกรรมการสอนของครู และตัวแปรความเป็นเพศหญิง สังวร จัตุระโท (2541, หน้า 110) ได้ศึกษา การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของสมการ โครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการศึกษา พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของโมเดล แสดงด้วยค่าไคสแควร์ = 217.69 ที่องศาความเป็นอิสระ 189 ระดับนัยสำคัญ .074 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน = .997 ตัวแปรระดับครูมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดมี 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมา คือ ความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศชายและจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตามลำดับ

รสวลีย์ อักษรวงศ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ปัจจัยระดับห้องเรียนเกี่ยวกับด้านปัจจัยภูมิหลังเกี่ยวกับการสอน ปัจจัยแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน และปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์โมเดลระดับฐาน พบว่า ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์โมเดลภายในโรงเรียน พบว่า ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยระดับห้องเรียนเพียงปัจจัยเดียวที่มีความแปรปรวน

ระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์โมเดลระหว่างโรงเรียน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านความสามารถของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในการสนับสนุนการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหาด้วยขนาดอิทธิพลที่มากพอประมาณ หลังจากควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ แล้ว นารี อาแว (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา มหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยระดับอาจารย์ พบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาล ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอน ที่มีค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคนมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการเรียน อายุและความภาคภูมิใจในตนเอง ขณะเดียวกันความรู้พื้นฐานเดิม พฤติกรรมการเรียน อายุและความภาคภูมิใจในตนเองและแรงจูงใจมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษารายคน และพบว่า อายุมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายคนมากที่สุด รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจในตนเอง แรงจูงใจในการเรียน การใช้เวลาในการเรียนพฤติกรรมการเรียนและความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถในการแก้ปัญหาของนักศึกษารายคน ยกเว้น การใช้เวลาในการเรียนที่มีอิทธิพลทางตรง ปัจจัยระดับ

ห้องเรียน พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อค่าเฉลี่ยคะแนนสะสมของ นักศึกษารายห้องเรียน ไม่มีตัวแปรใดในระดับห้องเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถใน การแก้ปัญหของนักศึกษารายห้องเรียน วุฒิการศึกษาของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นลบและ แรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน การทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน อายุของอาจารย์และบรรยาการการเรียนการสอนมีอิทธิพล ทางอ้อมเป็นบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงาน ของอาจารย์รายห้อง ปัจจัยระดับสาขาวิชา พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวก ต่อค่าเฉลี่ยคะแนนสะสมของนักศึกษารายสาขาวิชา ขณะที่วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร มีอิทธิพล ทางตรงเป็นลบและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อค่าเฉลี่ยความสามารถ ในการแก้ปัญหของนักศึกษารายสาขาวิชา วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด วุฒิการศึกษาและ กระบวนการบริหารวิชาการของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเป็นบวก ส่วนพฤติกรรมผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการตามการรับรู้ของ ผู้บริหาร ขณะที่ตำแหน่งทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบกลไกตลาด ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพและพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหาร วิชาการตามการรับรู้ของผู้บริหาร สมจิตร อุดม (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ มีความสำเร็จอยู่ในระดับ มาก ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของ นักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 38.4 ปัจจัยระดับอาจารย์ พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับ ประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 19.1 ปัจจัย ระดับโรงเรียน พบว่า บรรยาการโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ การอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จใน การบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีประสิทธิภาพ การทำนายได้ร้อยละ 28.5 นริศ สวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การวิเคราะห์หุระดับของตัว แปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ตัวแปรระดับครู พบว่า ประสบการณ์ในการสอน

ของครู เจตคติของครูที่มีต่อวิชาชีพครู เจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า เป้าหมายของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป้าหมายของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสบการณ์ในการสอนของครู ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติของครูที่มีต่อโรงเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน ไม่มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยต่างประเทศ

ลิปปี (Lippy, 1994) ศึกษารูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งจัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียนและระดับชั้นเรียน ตัวแปรระดับนักเรียนประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เพศ เชื้อชาติ ความสามารถ ความคาดหวัง ส่วนปัจจัยระดับชั้นเรียนประกอบด้วย รูปแบบการสอนของครูและการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ โดยใช้เทคนิค HLM ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการสอนของครู และการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครูสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ ฮัทชินสัน (Hutchinson, 1995, p. 299) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบที่เกิดจากผลรวมทั้งหมดในระดับกลุ่มที่มีต่อความก้าวหน้าในการศึกษา (Assessing the Impact of Aggregated Group-Level Contextual Effects on Process in Education) โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ มีข้อมูล 2 ระดับ คือ ข้อมูลระดับโรงเรียนและข้อมูลระดับนักเรียน สำหรับข้อมูลที่ศึกษา คือ ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการอ่านเขียนของนักเรียนจากโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นักเรียนอายุระหว่าง 6-8 ปี กลุ่มที่ 2 นักเรียนอายุระหว่าง 8-10 ปี ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คะแนนมาตรฐานซึ่งได้จากแบบทดสอบการอ่านของนักเรียนทั้งสองกลุ่มผลการศึกษาพบว่า ความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษา ของนักเรียนเป็นผลมาจากการเพิ่มเติมของสัมประสิทธิ์เกิดจากตัวแปรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน และผลที่เกิดจากตัวแปรในระดับนักเรียนต่อความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนนั้นจะมีมากกว่า

ตัวแปรระดับโรงเรียน แสดงว่า ผลของนักเรียนขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับนักเรียนมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน คูเปอร์แมน (Cooperman, 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณลักษณะของครูและการสอน ซึ่งมีการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครู และการสอน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย ลักษณะโรงเรียนและการบริหารวิชาการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคล ครู กับการสอนที่มีประสิทธิผลและความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับโรงเรียน กับการสอนที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff Involvement) และความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากรสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 19 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไปสามารถอธิบายประสิทธิผลได้เพียงเล็กน้อย ยู (Yu, 2001) ได้ศึกษาผลกระทบของถาดลดหย่อนค่าอาหารกลางวันของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัฐบาล ในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนอกเมืองในรัฐโอไฮโอ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยขั้นสุดแบบตรง มีรูปแบบการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนักเรียนและระดับโรงเรียน โดยตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ก่อนหน้าได้รับสิทธิลดหย่อนค่าอาหารกลางวันและผลการเรียนหลังได้รับสิทธิลดหย่อนค่าอาหารกลางวันร้อยละของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละของนักเรียนที่ถูกพักการเรียน สำหรับการวัดผลการทดสอบประสิทธิภาพ มีการสอบนักเรียน จำนวน 5 วิชา ได้แก่ การเขียน การอ่าน พลเมือง คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวมคะแนนเต็มทั้งหมด 2,000 คะแนน กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนเกรดหกในปีการศึกษา 1999-2000 โรงเรียนในรัฐโอไฮโอ จำนวน 44 โรง จำนวน 1,915 คน การศึกษาวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลของโรงเรียนสามารถสร้างความแตกต่างของผลการเรียนได้ โดยอิทธิพลของโรงเรียนอธิบายความแปรปรวนของผลการเรียนของนักเรียนได้ถึงร้อยละ 14 เมื่อมีการควบคุมผลการเรียนเบื้องต้นของนักเรียน และสถานภาพทางอาหารกลางวัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตการศึกษาเดียวกันจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของผลการเรียนของนักเรียนเบื้องต้นในวิชาผสมปี ค.ศ. 2000 วิชาผสมปี ค.ศ. 1999 และวิทยาศาสตร์ปี 2000 และ 3) ผลกระทบของโรงเรียน จะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรายวิชา แต่ค่อนข้างคงที่เมื่อรายวิชาเปลี่ยนแปลงไปเมื่อใช้ข้อมูลเดียวกันแทนที่จะใช้ข้อมูลข้ามปี ผลลัพธ์ของการวัดเกี่ยวข้องกับผลกระทบของโรงเรียน และอันดับของโรงเรียน