

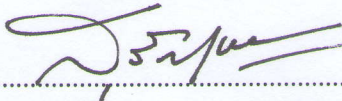
ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

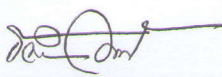
ยุวดี ประทุม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

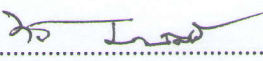
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ยูวดี ประทุม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

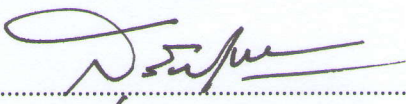
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

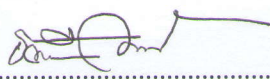

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 15 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการควบคุม วิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้มาโดยตลอด ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ซึ่งเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ ดร.สมุท ชำนาญ ดร.สมพงษ์ ปันหุ่น และนายภัทรวรรณ นิลแก้วบรรวิษญ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คณะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมวัยเอ็ด เขต 3 ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมวัยเอ็ด เขต 3 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่ให้ความรัก ให้กำลังใจรวมทั้ง ให้การสนับสนุน ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนจนทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จด้วยดี

คุณค่าของงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ ทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน ชี้แนะแนวทางให้เกิดความรู้ ความคิด สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ และปรารถนาดีต่อผู้วิจัยมาโดยตลอด

ยวดี ประทุม

56990045: : ; . . ()
: / /

: ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
3 (ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SCHOOL
EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3)
: , . . , . . .211 . . .2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยศึกษาปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 322 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

5

3

.45-.83, .36-.85 และ .55-.83 ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 การวิเคราะห์
เชิงรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (SD)

(Pearson's product-moment coefficient analysis)

(Stepwise multiple regression analysis)

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

2.

3

3. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.

บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

3

ได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ และคะแนน

$$\hat{Y} = 1.021 + .216 (X_{10}) + .220 (X_{11}) + .194 (X_{12}) + .118 (X_{18})$$

$$\hat{Z} = .265 (Z_{10}) + .267 (Z_{11}) + .215 (Z_{12}) + .14 (Z_{18})$$

569900₄₅: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE FACTORS/SCHOOL EFFECTIVENESS/THE OFFICE OF ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

YUWASEE PRATOOM: ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER THE OFFICE OF ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3.

ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D., THANAWIN THONGPANG, Ed.D. 211 P. 2015.

This study aimed to determine administrative factors affecting school effectiveness under the Office of Roi-Et primary Educational Service Area 3. The administrative factors were focused on the instructional leadership of school administrators and organizational culture of school affecting school effectiveness. The sample consisted of 322 school teachers under the Office of Roi-Et Primary Educational Service area 3 by stratified random sampling and simple random sampling. Likert's scale questionnaires on these factors affecting school effectiveness were used for data analysis. Cronbach Alpha Coefficient was .98 There were three parts of the questionnaires, each at a cost item discriminative power was between .45-.83, .36-.55 and .85-.83, respectively. Data was analyzed using mean values (\bar{X}), standard deviation (SD), Pearson's Product-Moment Coefficient Analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors affecting school effectiveness under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area 3. The overall and separated findings of these factors were as high mean score.

2. The schools effectiveness under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area 3 The overall and separated findings of these factors were as high mean score.

3. Administrative factors affecting school effectiveness under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area 3 were correlated with school effectiveness at highly significant level at .01

4. Factor analysis affecting school management under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area 3 purposes might be predicted by the school effectiveness under the Office of Roi-Et Primary Educational Service Area 3 with 62.20 percent at highly significant level at .01.

Additionally, predictive equations of raw scores and standard score were calculated as;

$$Y = 1.021 + .216 (X_{10}) + .220 (X_{11}) + .194 (X_{12}) + .118 (X_{18})$$

$$Z = .265 (Z_{10}) + .267 (Z_{11}) + .215 (Z_{12}) + .14 (Z_{18})$$

สารบัญ

	
	
	
	
	
1	1
	1
	4
	5
	5
	5
	7
	7
	9
2	14
	14
	17
	48
	73
	82
	87
3	94
	94
	95

สารบัญ (ต่อ)

	96
	97
	98
	98
4	100
	100
	102
	102
5	133
	133
	139
	164
	170
	182
	183
	187
	201
	207
	211

สารบัญตาราง

1	29
2		
3	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	37
	นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
3	95
4		
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
3	102
5		
	ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
3	103
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ	
3	104
7		
3	105
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัย	
3	106
9		
	ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ	
	107
10		
	ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
3	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	109
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม 3	110
13	องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 3	111
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม 3	112
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	113
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	114
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมา องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	115
18	3	116
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม 3	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม องค์กร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	118
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม 3	119
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม 3	120
23	3	121
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ	122
25	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ	122
26	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ	123
27	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ	124
28	ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

29	;	
	ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	128
30	(Multicollinearity)	129
31	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	130
32	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย	
	17	
	เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	130
33	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน	
	3.....	131
34	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย	
	บริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
	3.....	208
35	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ	
	3.....	209
36	ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.....	210

สารบัญญภาพ

1		6
2	4	(Four corporate cultures).....	55
3		58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวโน้มว่าจะดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยเฉพาะ (O-NET) 2556 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาหลัก 5 วิชา และภาษาอังกฤษ ไม่มีระดับชั้นใดที่ได้ คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 ผลการทดสอบ Programme for international student assessment (PISA) ซึ่งเป็นการทดสอบนักเรียนอายุ 15 ปี ในระดับนานาชาติ เมื่อพิจารณาผลของนักเรียนจากการทดสอบ ปี ค.ศ. 2012 (. . 2556) นักเรียนไทยได้ผลคะแนนสูงกว่าทั้งมาเลเซียและอินโดนีเซียทุกวิชา แต่ต่ำกว่าสิงคโปร์ซึ่งมีผลคะแนนสูงทุกวิชาในกลุ่มบนสุดของโลก และเวียดนามซึ่งเพิ่งเข้าทดสอบเป็นครั้งแรก ทั้งสองประเทศมีผล OECD (Organization for economic co-operation and development) :

ที่พัฒนาแล้ว ในขณะที่นักเรียนไทยยังมีคะแนนไม่ถึงค่าเฉลี่ยของนักเรียนในกลุ่มประเทศ OECD (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) ส่วนในด้านการบริหารจัดการแม้ผล . . 2549-2552 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาจะได้รับการประเมินถึงร้อยละ 80 แต่การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต้องเร่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งความสำเร็จของ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

(Mann, 1989 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ขณะที่ ฌริณี เวชกุล (2551) พบว่า ประสบการณ์สอน วิทยุญาณความเป็นครู และปัจจัย

แย้มทิม (2550) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยการรับรู้ของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์
สูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปารณทัตต์
แสนวิเศษ (2550) พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียน คือ

ผลการดำเนินงานของโรงเรียนร้อยละ 60.09

และจันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 131)

ที่เปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา นอกจากนี้แล้วเพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2558 หนึ่งในหลายนโยบายคือการยกระดับความแข็งแกร่ง

และไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ และสร้าง

2557)

ที่แตกต่างกัน (ยูวดี กังสาด, 2545, หน้า 69) เพราะโดยธรรมชาติคนนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่อง
ของความคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม ไม่สามารถมองเห็นและแตะต้องไม่ได้ โรงเรียน

และบุคลากรอื่น ๆ เมื่อบุคคลเหล่านี้มาอยู่ร่วมกันในองค์กรหรือโรงเรียนจะหล่อหลอมรวมค่านิยม

เป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นเครื่องชั่ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นปัจจัย

(Fyans & Machr, 1990 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556) ที่ได้ทำ

5

ผลสัมฤทธิ์การเรียน การยอมรับต่อผลสัมฤทธิ์ ความเป็นชุมชนของสถานศึกษา และการรับรู้

ทั้ง 5 ประการดังกล่าว มีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนสูงขึ้น เดนิสัน (Denison, 1990)

และวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เหมาะสม นอกจากนี้ งานวิจัยของกาญจนา เกสร (2555) พบว่า

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ

3 เป็นเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ระดับประถมศึกษา เปิดการจัดการเรียนการสอน

1	6
1	3
1	5

และอำเภอโพธิ์ชัย มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 211

6

29,127

213

2,043

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียน (O-NET) 2557
50

17 217 (3, 2558) นอกจากนี้ การเพิ่มขึ้นของโรงเรียนเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับอนุบาล) ปีการศึกษา 2554 จาก 19 โรงเรียน เพิ่มเป็น 30 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2557 ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกำกับรัฐบาล ที่ผู้ปกครองมองว่าไม่มีประสิทธิผล ซึ่งเห็นได้จากผลการสอบ O-NET ปีการศึกษา 2557 การจัด 20 แรก มีโรงเรียนเอกชนถึง 3 ลำดับ ได้แก่ ลำดับที่ 8, 10 และ 13 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2558)

ความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและชุมชน

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. 3
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 3
4. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
5. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 3

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3
2.
3
3.
3
4. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
3
5.
3

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3
2. ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
3

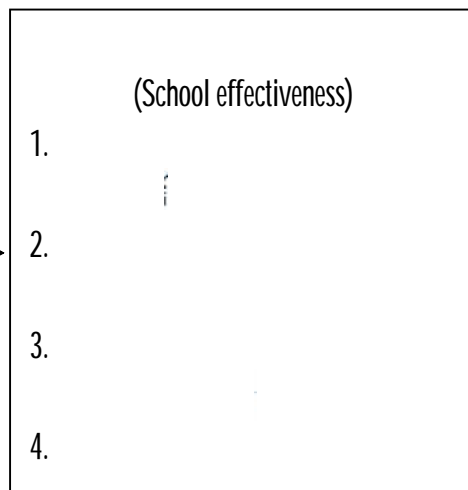
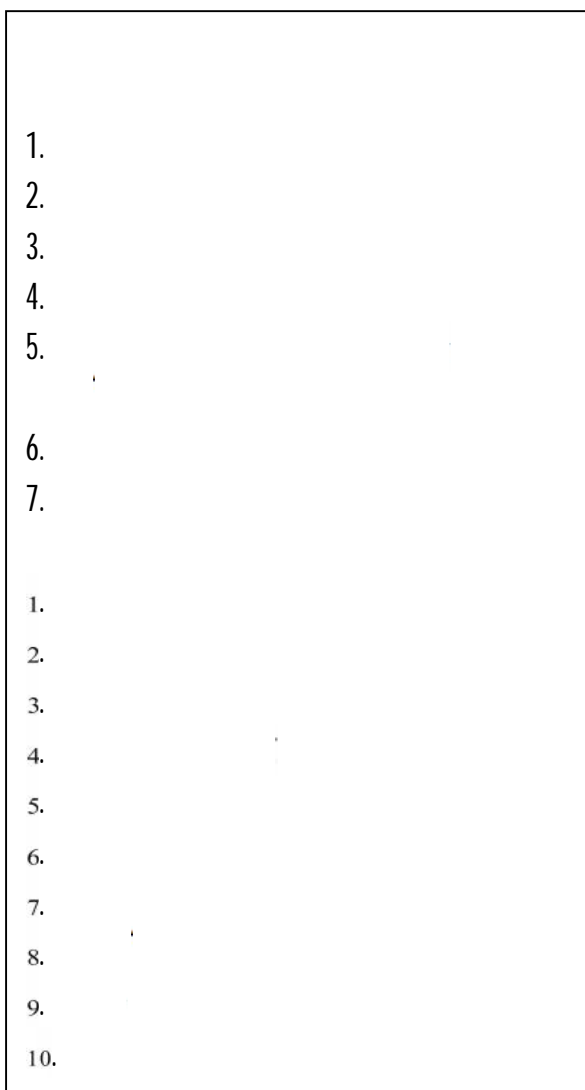
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ได้สังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของ (Greenfield, 1987; Davis & Thomas, 1989; Hallinger & Murphy, 1985; Weber, 1996; McEwan, 1998; Seyfarth, 1999; Maryland State Board of Education, 2005 อ้างถึงใน ลิ้รรานี , 2551; ประสิทธิ์ เจียวศรี, 2548; , 2552; 2545) 1) 2) 3) 4) 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ 6) 7) (Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5)

6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลาย
 (School effectiveness) (Mott,
 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีทั้งหมด 4 1)
 2)
 3) 4)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

3

โรงเรียน ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวาง

ขอบเขตการวิจัย

1.

1.1 (Instructional leadership)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ (Greenfield, 1987; Davis & Thomas, 1989; Hallinger & Murphy, 1985; Weber, 1996; McEwan, 1998; Seyfarth, 1999; Maryland State Board of Education, 2005 , 2551;

เจียวศรี, 2548; , 2552; ถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2545) ได้แก่

- 1) 2) 3)
- 4) 5) การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) 7)

1.2

(Patterson, 1988

cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109) เพื่อวัดระดับวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน คือ

- 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

1.3

(School effectiveness)

(Mott,

1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) มีทั้งหมด 4 1)

2)

3)

4)

2.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 2,043 คน

(Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

ตัวอย่างจำนวน 322 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3

(Simple random sampling)

3.

3.1

2

3.1.1

3.1.1.1

3.1.1.2

3.1.1.3

3.1.1.4

3.1.1.5 การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1.1.6

3.1.1.7

3.1.2

3.1.2.1

3.1.2.2

3.1.2.3 การตัดสินใจ

3.1.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.1.2.5 ความไว้วางใจ

3.1.2.6

3.1.2.7 การยอมรับ

3.1.2.8 ความเอื้ออาทร

3.1.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.1.2.10 ความหลากหลายของบุคลากร

3.2

3.2.1

3.2.2

3.2.3

3.2.4

นียมศัพท์เฉพาะ

1.

3

2.

2.1

ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้

2.2

ที่สร้างขึ้น เพื่อให้ครูใช้หลักสูตรได้ตรงตามความมุ่งหมาย พร้อมทั้ง

และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสิ่งที่สังเกตได้มาสรุปผล และใช้ข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุง

2.3

2.4

ความสามารถของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการ

2.5 การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หมายถึง

การจัดสิ่งแวดล้อมทั่วไป และสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.6

:

2.7

3.

แผนที่สร้างขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด
ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่รับรู้และปฏิบัติร่วมกัน ถ้ายทอด

3.1

:

3.2

:

3.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม

3.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียน

3.5

ซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และผู้บริหาร
ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นด้วยการให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน เพื่อแสดงความสามารถได้อย่าง
เต็มที่ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถ

3.6

3.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวคิดที่ดี
และยอมรับในความคิดใหม่ๆ ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดเห็นและความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.8

3.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า

3.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของ

4.

3

สภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี ซึ่งสามารถพิ

4

4.1

มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ การได้รับ

4.2

ละครในการดำเนินงานด้านการบริหาร และการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มี

4.3

ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน

4.4

5.

:

3

6.

:

3

7.

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-120

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-499

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไป

8.

3

การศึกษาที่มีภารกิจรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับชั้นอนุบาล 1 :

3

5

ชี้ชัย ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

นควาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 3**

3
()

1 หลัง เป็นที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ

48

ชั้นพื้นฐาน ครอบคลุมเขตพื้นที่การปกครอง 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอโพนทอง อำเภอเสลภูมิ
54 706 374,451

มีโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 211

6 29,127 213 คน บุคลากรสายครูผู้สอน 2,043 คน

ภารกิจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวง

งานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

1. การศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา แจ้างจัดสรร
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
4. :
5. :
6. ทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม
7. :
8. ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัว องค์กร
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่
9. :
10. :
11. ให้ความร่วมมือและประสานราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ
12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับภารกิจด้านการศึกษาอื่นที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่
วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3

พันธกิจ (Mission)

เป้าประสงค์ (Goals)

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพ และมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนด

- 1.
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไก
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหาร
6. พื้นที่พิเศษได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ

กลยุทธ์การพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จึงกำหนดกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

4

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษา

3

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

วัฒนธรรมองค์กร ROJET 3

R = Research

O = Organic

I = Information

E = Evaluation

T = Team

3 =

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำ

(2540)

(2546)

ตามสิ่งที่ผู้นำปรารถนาโดยที่ผู้ตามเต็มใจ และมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ผู้นำปรารถนา

(2546)

พฤติกรรม ความเชื่อถือ และความรู้สึกรักของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งในระบบสังคมโดยที่

(2548)

(Leadership)

" "

(2549)

(2556)

ด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่

(2555)

(Koontz & Wehrich, 1988)

(DuBrin, 1998)

และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

(Yukl, 1988)

(Bartol & Martin, 1994)

(Daft, 2005)

และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญ

(, 2555, หน้า 77) ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ

เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.

เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคล ซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การสิ่งหนึ่งที่มีก็จะหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ

กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3.

จะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุค

:

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน

ทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ

เทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1.

2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่ง

:

3.

4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งทีงอกเงยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ

6.

:

ที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำ
: :

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษา

ในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โสภณ พวงสุวรรณ (2545) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1.

ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้ง เพราะจะต้องรู้ว่าแท้จริงแล้วผู้ตามกำลังตามผู้นำคนใดอยู่ ซึ่งอาจไม่ใช่
:

2. ผู้นำที่ต้องการ จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำของตนให้เป็น
:

3. ผู้นำเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กรจะเป็น
:

(Alkin, 1992 อ้างถึงใน บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540, 55)

ได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กร ที่มี

และองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ (Leadership components)

ผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นผู้นำนั้นเป็นได้แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ
:

สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ที่สั่งสมกันมาในแต่ละคน

(Giammatteo, 1981

, 2555, หน้า 80)

ชี้ให้เห็นว่า พลังในตัวบุคคลที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบ คือ

1. (Forces within the leader)
2. (Forces within those being led)
3. (Forces within the environment)

(Hersey & Blanchard, 1993

, 2555,

80)

จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นมี 3 ประการ

1. (Leader)
2. (Followers)
3. (Situation)

L = F (Ifs)

L Leadership

F function

I leader

f followers

s situation

พื้นฐานการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้จะหลอมเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว รวมทั้ง

คุณลักษณะของผู้นำ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, 23-24) สรุปว่า ถ้าหากพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้น

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมาเป็นผู้ขอคำแนะนำปรึกษา มากกว่าที่จะให้หัวหน้าสั่งการ
2. ผู้นำสามารถเสนอแนะผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รู้สึกรำคาญเป็นคำสั่ง
3. ผู้นำสามารถไปทีใด ๆ ในหน่วยงานได้ โดยที่ผู้ใต้บังคับ
4. ผู้นำมักไม่ค่อยได้รับฟังการนิทาเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของสมาชิก แต่ถ้าหากหน่วยงาน
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเสนอเรื่องเพื่อการตัดสินใจ เฉพาะในสิ่งทีนอกเหนืออำนาจของ
6. เมื่อผู้นำไปราชการที่อื่น เขากลับมาโดยไม่หวังว่าจะพบกับปัญหาหรือความยุ่งยาก
- 7.
- 8.
- 9.
10. ถ้าหากผู้นำจะปรึกษาผู้อื่นก็
- 11.
- 12.
13. การแตกเป็นก๊กเป็นเหล่าของผู้ใต้บังคับ
14. ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมทำงานกันเป็นคณะ เพื่อความสำเร็จของงานมากกว่าเพื่อหวัง

กิติ ตย์คานนท์ (2543, 70-83)

- 1.
- 2.
- 3.
4. มีความรู้ดี ทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับงานและความรู้ทั่วไป
- 5.
- 6.
7. ซื่อมั่นในงานที่ทำและในความรู้ความสามารถของผู้อื่น
- 8.
- 9.
- 10.
11. รู้จักที่จะจูงใจคนให้ความร่วมมือกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม
- 12.
- 13.
14. มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ
15. มีความอดทน มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถควบคุมตนเองได้
16. มีความตื่นตัว ทนต่อเหตุการณ์ ทนสมัย รักความก้าวหน้า
17. มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
22. ร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์การในการวางแผนและดำเนินงาน
- 23.
24. มีการสื่อความหมายที่ดี พูดและเขียนเป็น คำสั่งไม่คลุมเครือ

25. สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา สั่งสอน และฝึกอบรมผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านวิชาการและความประพฤติส่วนตัว

26. มี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, 35-40) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมี เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่ :

2

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ของงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร้จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิต

1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.2 การส

1.3 ลักษณะที่เด่น

1.4

1.5

1.6

1.7 ความกระตือรือร้น

1.8

1.9 ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี

1.10

1.11

2.

2.1 มีความริเริ่ม

2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

2.3 ความสามารถใน

2.4

2.5

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546, หน้า 248) ได้สรุปคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อความสำเร็จ

- 1.
- 2.
3. มีความซื่อตรง
- 4.
5. มีความรู้ในสิ่งที่ทำ
- 6.
- 7.

(Stogdill, 1948 , 2555, หน้า 195) ได้สรุป

ค.ศ. 1904-1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุป

1. (Intelligence)
2. (Alertness)
3. (Understanding of the task)
4. (Initiative and persistence in dealing with
problem)
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
6. (Desire to accept responsibility)
7. (Occupy a position of dominance and
control)

(Stogdill, 1974 , 2550, 114)

การสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ระหว่างปี ค.ศ. 1949-1970 จำนวน 163 เรื่อง พบว่า มีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของผู้นำซ้ำกับคุณลักษณะการศึกษาครั้งก่อนอยู่หลายประการ แต่ก็พบว่า มีคุณลักษณะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังต่อไปนี้

1. (Adaptable to situation)
2. (Alert to social environment)
3. (Ambitious, achievement orientation)
4. (Assertive)
5. (Cooperative)

- 1.
2. ความสามารถในการสื่อความหมาย ซึ่งก็คือ การสื่อความหมายเกี่ยวกับวิสัยทัศน์
3. ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นมีความศรัทธาตน
- 4.

และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีน้ำใจและมีความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลทั่วไป

ทักษะสำคัญของผู้นำ

(Stogdill, 1974 , 2550, หน้า 114) ได้สรุปทักษะ (Skill and experiences) ความมีศักยภาพหรือมีความรู้ที่เกี่ยวข้องสูง และมีทักษะองมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับ

1. (Clever, intelligent)
 2. (Conceptual skills)
 3. (Creative)
 4. (Tactful and diplomatic)
 5. (Fluent and speaking)
 6. (Knowledgeable about the work)
 7. (Organized, administrative ability)
 8. (Persuasive)
 9. (Social skilled)
- (Yukl, 1998) ได้สรุปทักษะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังต่อไปนี้
1. (Interpersonal skills)
 2. (Conceptual skills)

3. (Technical skills)
 4. (Persuasive skills)
- (Katz, 1974, 2555, 3)

ที่จะสามารถแปลความรู้สู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามที่พึงประสงค์ จำแนกออกเป็น 3 ทักษะ คือ

1. (Conceptual skills)
2. (Human skills)
(Emotional intelligence)
3. (Technical skills)

หรือวิธีการเฉพาะ เป็นการทำงานเกี่ยวกับสิ่งของหรือเกี่ยวกับงาน ในขณะที่ทักษะเชิงมนุษย์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, 135-139) ได้อธิบายถึงทักษะหลายอย่างที่จำเป็น

1. (Technical skill) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้เฉพาะ ขั้นตอน

ที่อยู่ในองค์กรระดับต่ำ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนและคนอื่นๆ ที่จะต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามที่มีระดับ

2. (Interpersonal skill) มุ่งเน้นที่ความสามารถที่จะเข้าใจความรู้สึก

ประสิทธิผล ทักษะนี้จะต้องเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ โดยไม่รู้สึกรู้สีกตัวและเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

3. (Conceptual skill)
(Ideas)

(Concepts)

ที่มากกว่าและที่กว้างกว่า ทักษะความคิดรวบยอดก็ยังคงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้

4. (Administrative skill)
(Planning) (Mentoring)

(Delegating)

(Supervising)

(Handling meeting)

:

านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีทักษะ

ความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำทางการศึกษาไว้

1

(

, 2543)

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
(Ordinary Tread)	
(Jennings)	สู่เป้าหมายที่เขาพบว่าเป็นที่พึงประสงค์
(Stogdill)	
	:
(Ramseyer)	
(Chester Barnard)	ภาวะผู้นำ ต้องก่อให้เกิดการกระทำที่ร่วมมือของกลุ่มที่มี
(Halpin)	:

1()

เจ้าของนิยาม	ความหมาย
(Griffith)	หน้าซึ่งการกระทำของเขามีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ

กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งจะก่อให้เกิด

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership)

จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การทางการศึกษาดำเนินการไปสู่การเปลี่ยนแปลง

(, 2556)

(2545)

หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการใด ๆ เพื่อ
ในการเรียนรู้ของนักเรียน กล่าวคือ เป็นความตั้งใจที่จะพัฒนาผลผลิต (นักเรียน) และสร้าง

(2553)

(2548)

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีจุดมุ่งหมาย :

และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

(2556)

(Carter & Klotz, 1990)

(Wildy & Dimmock, 1993)

ผู้บริหาร โรงเรียน ได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของโรงเรียน เตรียมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น

มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล และการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งจะ

รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการ

(Greenfield, 1987

, 2545, 85)

- 1.
2. ยึดเอาวิสัยทัศน์นั้นเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาโรงเรียน
3. (Davis & Thomas, 1989 , 2545, 87)
- 8
- 1.
- 2.
- 2.1
- 2.2
- 2.3
- 2.4
- 2.5 ร่วมมือกับผู้ปกครองที่มีความรู้ ประสบการณ์ในวิชาเฉพาะ ได้ทำหน้าที่การสอน
ยิ่งขึ้น
- 3.
4. พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นปรากฏเกี่ยวกับการติดตามความก้าวหน้าของ
5. ผู้บริหารจัดการสื่อ/ อุปกรณ์ วิทยากรที่มีความสามารถใช้ในกระบวนการสอน
/
6. ผู้บริหารเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
7. ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตามปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ปัจจัยที่มี
8. หน้าที่หลักสำคัญยิ่งของผู้บริหารประการหนึ่ง คือ การเยี่ยมชมชั้นเรียน และให้คำปรึกษา

(Hallinger & Murphy, 1985)

- 1.
 - 1.1
 - 1.2
- 2.
 - 2.1
 - 2.2
 - 2.3
- 3.
 - 3.1
 - 3.2
 - 3.3
 - 3.4
 - 3.5
 - 3.6

(Weber, 1996 , 2556, 226)

5

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(McEwan, 1998

, 2552, หน้า 77) มีแนวคิด

เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องทำการต่าง ๆ

7

- 1.
- 2.
3. สร้างนวัตกรรมและบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.

(Seyfarth, 1999)

5

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(Maryland State Board of Education, 2005

, 2551, 54-55)
8

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

(2548)

ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน มี 3 23

- 1.

1.1

- 1.2
 - 1.3
 - 1.4 การบริ
 - 1.5
 - 1.6
 2.
 - 2.1 การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
 - 2.2 การพัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู
 - 2.3
 - 2.4 การประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน
 - 2.5
 - 2.6 การประสานงานหลักสูตร
 - 2.7
 - 2.8
 - 2.9
 - 2.10 การบริหารเวลา พิกัดย์เวลาการเรียนการสอนโดยทำตัวให้พบเห็นอยู่เป็นนิจ
 3.
 - 3.1 การเป็นแบบอย่างคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.2 การเป็นแบบอย่างในทางการเรียนการสอน
 - 3.3 การยอมรับควา
 - 3.4
 - 3.5
 - 3.6
 - 3.7
- (2552, หน้า 120) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการไว้
- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.

(2545)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ	ผู้วิจัย										
	Greenfield (1987)	Davis and Thomas (1989)	Hallinger and Murphy (1985)	Weber (1996)	McEwan (1998)	Seyfarth (1999)	Maryland State Board of Education (2005)	ประสิทธิ์ (2548)	โกติษฐ์ เพลรินทร์ (2552)	สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2545)	สรุป
1.	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		7
2.			✓	✓		✓	✓	✓		✓	7
3.	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	8
4.	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	9
5. การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			8
6.							✓			✓	2
7.			✓								1
8.		✓	✓			✓	✓			✓	5
9.					✓		✓	✓			3
10.			✓								1
11.	✓										1
12.	✓										1
13.		✓									1
14.		✓	✓		✓						3

จากตารางที่ 2 แ

- | | | | | |
|----|----|----|---|----|
| 1) | | 2) | | 3) |
| 4) | 5) | | | |
| 6) | | | 7 | |

เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษานี้ผู้วิจัยเห็นว่า

. . 2547 5 81

(, 2555)

จึงได้เลือกการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการจากการสังเคราะห์

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเป็นสิ่งที่ต้องกำหนดขึ้นมา เพื่อรองรับ

งแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555)

Vision

ร่วมกันกำหนดขึ้น เป็นจุดเริ่มต้นที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงไปถึงพันธกิจ และเป้าหมาย ซึ่งประโยชน์ของการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การที่ดี

Mission

Goals

บทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารวิชาการ คือ การกำหนดและสื่อสารภารกิจ

ในอนาคตโรงเรียนควรจะเป็นอย่างไร การกำหนดภารกิจของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับสื่อสาร

ที่เกิดขึ้นในระดับห้องเรียนทั่วทั้งโรงเรียน ในการกำหนดภารกิจของโรงเรียนผู้บริหารจะต้อง
 ทุกกลุ่ม เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนยึดถือปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันทั่วทั้งโรงเรียน (Hallinger
 & Murphy, 1985, p. 221)

ของโรงเรียนร่วมกับครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายไปสู่
 บุคลากรในโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนา

2.

ในกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรแต่ละประเภท มีความตระหนักถึงกลุ่มเป้าหมาย

ด้านหลักสูตรที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบและชัดเจนเกี่ยวกับ

การเรียนการสอนตามหลักสูตรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของ

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

2.9 อำนวยความสะดวกในเรื่องเวลา และที่ปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร

2.10 ช่วยเหลือครูโดยใช้เทคนิคการแนะแนว และที่ปรึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร

2.11

2.12

2.13

(2552)

การพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา โดยมีบทบาท

ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมโลกที่มีความซับซ้อนขึ้น ในการจัด

และการทำงานในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อ

และพัฒนาหลักสูตรให้ดียิ่งขึ้น และจัดทำรายงานการใช้หลักสูตรสถานศึกษา และมีการกำกับ

3.

3

Murphy, 1985, p. 222)

(Hallinger &

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9. จะต้องส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนของครูให้ดียิ่งขึ้น

4.

จากความเพียรพยายามของคนทั้งสี่ องค์กรใดส

(Ubben & Noris, 2000

, 2549)

(Organization context)

สภาพที่ต้องการ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงความคาดหวังจากการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในองค์ประกอบ

ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติ

. . 2542 7

52-57 (, 2555)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 113) กล่าวว่า การพัฒนาครูเน้นกระบวนการ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

5. การส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อ

การจัดการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ขึ้น

(Krug, 1992, 2552, 74)

(Promoting instructional climate)

เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุความสำเร็จ

ที่จะช่วยดึงพลังของครูและนักเรียนออกมา มีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดผลได้เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ โดยตระหนักว่าการเปิดโอกาส

ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่เอื้อ

6.

โดยตรง ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศการสอน ดังนี้

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, 48)

ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำซึ่งกันและกัน
ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, 52-53)

1.

เกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2.

3.

(2555, 131)

กัน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

(Monitoring and evaluation)

(Information)

เพื่อประกอบการตัดสินใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องใน โครงการทั้งทางตรงและทางอ้อม และ ใช้ศึกษา

-

-

/

:

7.

การวิจัยในหน่วยงานปฏิบัติอย่างสถานศึกษาเป็นเรื่องที่ได้รับการตระหนัก
และความสนใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในปัจจุบัน เพราะในยุคโลกาภิวัตน์จำต้อง

:

(ธีระ รุญเจริญ, 2550)

หรือข้อเท็จจริงที่ดำเนินไปอย่างมีระเบียบ และเป็นที่ยอมรับกันในทางวิชาการ ด้วยวิธีที่เชื่อถือได้
เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่ถูกต้องต่อปัญหาที่ตั้งไว้ (ณรงค์ โพธิ์พฤษานันท์, 2550, 25)
(2551, 4)

1.

2. การขยายความรู้ที่ได้มาให้สมบูรณ์ และ/ หรือการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้

3.

/

บทบาทผู้บริหารการศึกษา

หน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษา เป็นสิ่งที่สังคมคาดหวัง (Expectation)

(Position)

(Status)

จะมีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหาร

(Lazarsfeld, 1963 , 2553, 129)

4

- 1.
2. ต้องรู้จักใช้คนเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ การใช้คนไม่ใช่ใช้เครื่องจักร
- 3.
4. ต้องจัดให้มีนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อให้บุคคล

(Campbell, 1983 , 2553, 129)

6 ประการต่อไปนี้ เพื่อที่จะบรรลุเป้า

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5.

6.

(Knezevich, 1984

, 2555, หน้า 183) เสนอว่า

1.

(Direction setter)

2.

(Leader-catalyst)

3.

(Planning)

บุคคลให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้

4.

(Decision maker)

5.

(Organizer)

6.

(Change manager)

ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร

7.

(Coordinator)

8.

(Communicator)

การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ได้ดี

9.

(Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยง

10.

(System manager)

11. (Personal manager)

12. (Resource manager)

13. (Appraiser)

14. (Public relator)

วิธีสร้างภาพลักษณ์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

15. (Ceremonial head)

(, 2516

, 2553, 130-131)

3

1. educational administration)

(The observed-actual-task of
(Doing)

2. (The socially-desired-task of educational
administration) งานประเภทนี้ถือว่าเป็นงานตามความต้องการของสังคมภายนอกที่มองว่าผู้บริหาร
(Should do)

3. the job-task of educational administration)

(The man on

(Must do)

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

. . 2554

(Organization)

(Organ)

(Organization)

จัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม

(Organ)

หน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ

มาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผน

(Ravis & Schultz, 2006) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของสมมติฐาน

(Schein, 2004)

จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์กร ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้
การคิด และการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

(Robbins, 2001)

(Cameron & Quinn, 1999)

กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ ความคาดหวัง และความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนดคุณลักษณะ

(Moorhead & Griffin, 1989)

(Denison, 1990)

และหลักการพื้นฐานที่ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดองค์กร และกลุ่มของการปฏิบัติ และพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการ

ยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกองค์กรเชื่อว่า

จอมพงษ์ มงคลวนิช (2555) ได้ให้คำนิยามของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรทราบว่าการกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรืออาจไม่ยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า การปฏิบัติ ท่วงท่าองค์กร เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ

ของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้เกิด

รงค์วิทย์ แสนทอง (2553) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น

ต้องเอื้อ และส่งเสริมให้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

พิชาย รัตนคิลก ณ ภูเก็ต (2552) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ

ที่มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบสิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรม เรื่องเล่า พิธีกรรม

การบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโต

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์การดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

วิเชียร วิทญ์อุดม (2551) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ แนวการดำเนินชีวิต

(Association)

พิทยา บวร (2540)

(Shared

meaning)

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

(Identity)

(Intact)

และสามารถแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันหรือแพร่กระจายไปสู่สมาชิกขององค์กร โดยใช้การเรียนรู้
(Socialization) (Cohesion)

4

(สมุทร ชำนาญ, 2556, หน้า 357-358)

1.

เรียนรู้ระหว่างสมาชิกสูง เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปในองค์กรได้สร้างแบบแผนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

และเป็นผู้กระจายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่สุด จะกลายเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรี

2.

โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาหรือการริเริ่มงานใหม่ในองค์กร
จะเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร
เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหากับงานหรือพฤติกรรมของบุคคล และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหา

ความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้น หากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่ม

(Subordination culture)

จะเป็นอุปสรรคในการมีความคิดริเริ่ม เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกัน

3.

4.

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 521) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์

1.

2.

3.

4.

5.

6.

(Identity)

พิบูล ทีปะปาล (2551, หน้า 71) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญ

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

(Frame of reference)

(Daft, 2001, p. 315)

2

1

(Internal intergration)

2

(External adaptation)

(Greenberg & Robert, 2000, pp. 487-488)

องค์การมีหน้าที่สำคัญต่อองค์การ โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 หน้าที่ คือ

- 1. (Provides a sense of identity for the member) (Shared values) ขององค์การกระจ่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 2. (Generating commitment to the organization's mission)
- 3. (Clarify and to reinforce standards of behavior)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

2 (

, 2555)

1

1. (Dominant culture)

ซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กรนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคน

2. (Subculture)

ย่อย ๆ นั้น เห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐาน และค่านิยมหลักขององค์กร

2 จำแนกได้เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับ

(Consensus Agreement) (Cohesiveness)

(Commitment)

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong culture)

องค์กรที่มีผู้นำหนัก และมีความเข้มแข็งมากกว่าองค์กรแบบตะวันตก ซึ่งเน้นปัจเจกบุคคล

(Deal & Kennedy, 1982 อ้างถึงใน จอมพงษ์ มงคลวณิช, 2555)

องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่บริษัท 3 M

2. มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร (Bill Gates) (Microsoft)

3. มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัล

4. มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรม ให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุดพก

โดยทั่วไปพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะทำให้สมาชิก

2. (Weak culture)

มากและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีของ

(Competitive environment)
(Responsiveness)
(Adaptability)

(Flexibility)

" " " "

(Cultural values)
(External environment)

(Organizational strategy)

4

2

1)

(Flexibility)

(Stability)

2)

(Internal)

(External)

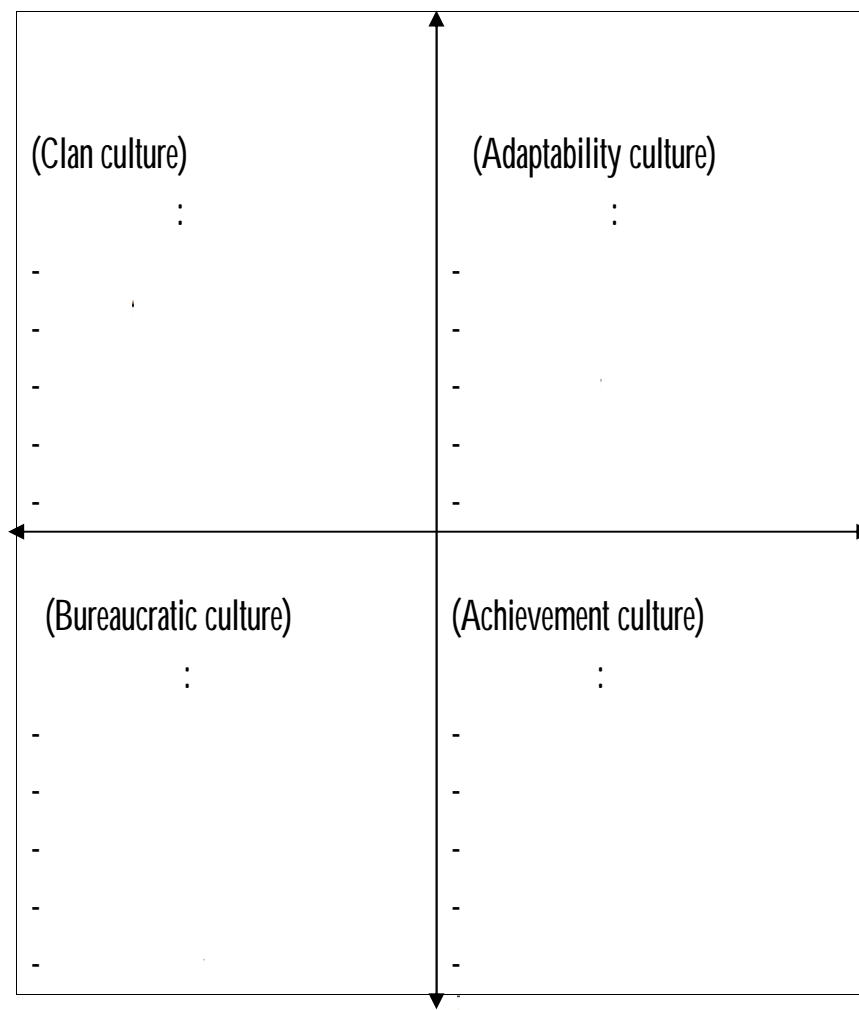
เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4

(Adaptability culture)

(Achievement culture)

(Clan culture)

(Bureaucratic culture) โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีความสำเร็จสูง พบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียง
:



ภาพที่ 2 วัฒนธรรม 4 แบบขององค์กร (Four corporate cultures) (Daft, 2002

มงคลวนิช, 2555, หน้า 242)

วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader)

ค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการคิด

แวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงาน

ในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ

ความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำ

ได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee empowerment)

ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)

เป้าหมายขององค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการ (Market share)

พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture)

เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของ

ทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

มากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไป หรือมี

วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ นี้

ได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์

ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

มีชาติ, 2556, หน้า 272) :

3

1. (Observable culture)
(Surface level)

กว่านี้ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่ พิธีกรรมต่าง ๆ ขององค์กา

2.

(Shared values)

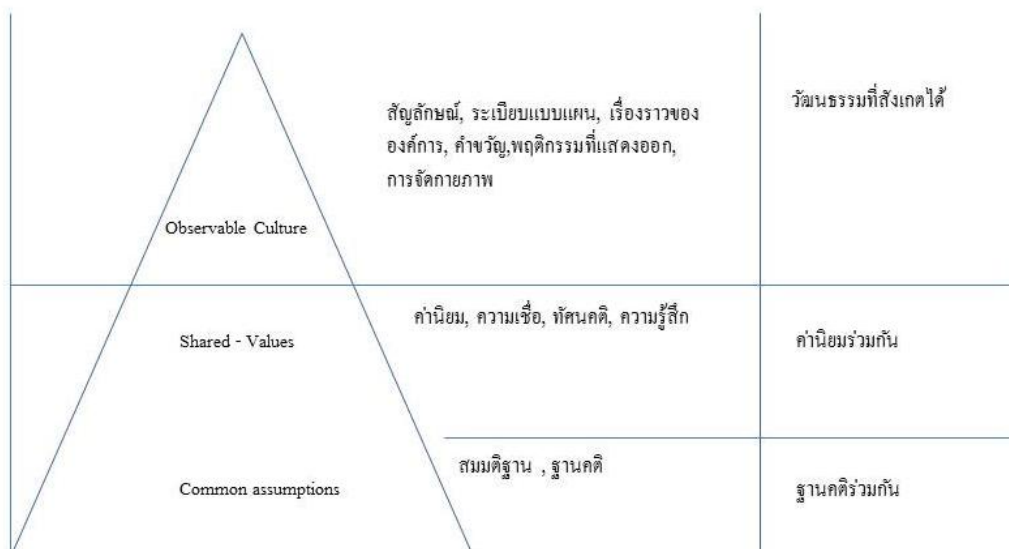
อธิบายพฤติกรรม ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกัน การมีความเชื่อ และความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งสะท้อนความเชื่อ

3.

(Common assumptions)

ในระดับนี้สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร

ในระดับวัฒนธรรมองค์กรนั้น วัฒนธรรมที่สั่ง
น้ำแข็ง ที่อยู่เหนือน้ำ ขณะที่ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีมากกว่า และเป็นรากฐานของภูเขาส่วนบน วัฒนธรรม
ในระดับที่ 2 และ 3 จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง (True culture)



3 ระดับวัฒนธรรมขององค์กร (วันชัย มีชาติ, 2556, หน้า 273)

วัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมที่มีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมโรงเรียน

และกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน มีนักวิชาการศึกษาที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อและประเพณีต่าง ๆ ซึ่งฝัง

(Owen, 2001, p. 17)

แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็ก

(Beare, Caldwell, & Milikan, 1989

ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 416) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่าง
ในโรงเรียน โดยรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสิ่งแวดล้อม

(2547, 27)

ปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ

(2547, 30)

หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมา

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 416)

เพื่อปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาท

:

(2553, 16)

การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนว

วัฒนธรรมการทำงานภายในโรงเรียนเป็นแบบแผนที่สร้างขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับการประพฤติ

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน

:

การศึกษาในภาพ รวมทั้งประเทศต้องเริ่มที่การปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน จึงจำเป็นต้องตรวจสอบ

(Goens & Clover, 1991 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 418)

3

1) ในโรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ซึ่งทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามค่านิยมของคน

(Reid, 1992 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 418)

สัญลักษณ์ และความเชื่อ เป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้น และความจงรักภักดี

:

(Andrew, 2006)

(2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติ

(2547)

เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บุคลากรในโรงเรียน

องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson)

(Patterson, 1988 cited in
Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

- | | | | | |
|--------------|------------------|------------------------|----------------------------|----|
| 3) | 4) | 10 | 1) | 2) |
| 7) การยอมรับ | 8) ความเอื้ออาทร | 9) ความซื่อสัตย์สุจริต | 10) ความหลากหลายของบุคลากร | |

1. (School purpose)

หมายถึงที่จะทำงานให้บรรลุมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุ

โรงเรียน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานและการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึง

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988,
pp. 107-109)

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 39)

1.

ององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ความหมายในที่นี้ คือ

! !

2.

! !

!

3.

ที่ตั้งขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

!

!

(!

)

ยอมทำให้ฝ่ายที่เกี่

4. ความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายที่จัดขึ้นต้องไม่สูงหรือยากเกินไป หากแต่ต้องสมเหตุสมผล ความหมายในที่นี้ ก็คือ ความมุ่งประสงค์ที่ตั้งไว้สูงเกินไปหรือหาหนทางที่จะทำให้สำเร็จ

!

ตั้งแต่เริ่มต้น ตรงกันข้ามหากความมุ่งประสงค์ที่ตั้งไว้ง่ายเกินไป และสามารถทำให้สำเร็จผลได้

!

สมาชิก ดังนั้น ความมุ่งประสงค์ที่ดีนั้น

!

ของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันการประเ

ที่กำหนดให้เป็นเกณฑ์สำคัญ ดังนั้นความมุ่งประสงค์ที่จะใช้วัดจึงต้องเหมาะสม

5.

!

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 170)

การปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อทุกคนยอมรับทั้งหมด การที่คนใดคนหนึ่งปฏิเสธเป้าหมายนั้นเขาก็จะไม่ให้

วารสาร เมืองพวน (2551, หน้า 23)

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 20)

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 17)

โรงเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้
2. (Empowerment)

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

(Tracy, 1990, pp. 1-5)

1. (Power through responsibility)

ที่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึก
:

2. (Power through authority)

:

3. (Power through standard of excellence)

:

4. (Power through training and development)

มสร้างแรงจูงใจที่ต้องเรียนรู้ โดยไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5. (Power through knowledge and information)

ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

6. (Power through feedback)

:

เปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น และทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ

7. (Power through recognition)

ที่สูงขึ้น และการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ บุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะผลิต
:

8. (Power through trust)

ความไว้วางใจในความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยมีการเชื่อว่าบุคคลทุกคนย่อมมีพื้นฐาน
:

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 288)

ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ถ้าหากเป็นงานที่ผู้บริหารชั้นสูง

:

(2544, 127)

(Delegation)

(Authority)

(Responsibility) ในแนวคิดจากระดับบนไประดับล่าง ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการ

ที่ทำให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในงานของผู้บริหาร โดยต้องการให้ผู้บริหารกำหนดอำนาจหน้าที่

(2544, 238)

การปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 19)

เปิดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. (Decision making)

พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด (Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

(Hoy & Miskel, 2008, p. 217)

1. ขอมรืบรวมทั้งระบุงชีถึงสภาพและขอบเขตปัญหา
2. วิเคราะห์ปัญหา สร้างเกณฑ์ที่เชื่อถือในการแก้ปัญหา
- 3.
- 4.
- 5.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 264)

(2545, 132)

ไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจ เพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงตัดสินใจ

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547, หน้า 38)

กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน

ดวงดาว บุญทอง (2553, หน้า 21)

ให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community)

และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันมากที่สุด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับขวัญ

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)
(Kimball, 1987, pp. 46-47)

1. ใ้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความ
- 2.
- 3.
- 4.

มาลี ควรรคณีง (2545, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับ

อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ดวงดาว บุญทอง (2553, หน้า 30) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง

ทำงานที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อ

เจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวในขณะที่ปฏิบัติงานและพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

5. (Trust)

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988,

pp. 107-109)

แทรซี และวิลเลียม (Tracy & William, 2001, p. 2)

และคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่า บุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

(Doltish & Cairo, 2002, p. 173)

1. ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เมื่อผู้นำแ

ทางคำพูด การกระทำ และทัศนคติ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้บุคลากร

2. การมอบความไว้วางใจให้บุคคลอื่น ก็จะได้รับ ความไว้วางใจเป็นการตอบแทน

สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรที่ถูกทำลายลงแล้วนั้น มากกว่าการเป็นทรัพยากรมนุษย์

ดขการมีความตั้งใจมากขึ้นที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิด และเสาะหาข้อมูลที่มี

3. ความไว้วางใจทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา

และการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะใช้เวลามากในการนิเทศงาน แต่ความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 42)

กเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของ

จะเป็นไปอย่างนิมิตหมายเมื่อมีการตัดสินใจทุกคนจะมีความรู้สึกดีงามต่อกัน

วารสาร เมืองพวน (2551, ห 28)

ได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความต้องการ การให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของ

บุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรที่มีการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกต่อกัน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารเชื่อมั่นว่า

ตามความต้องการอย่างเต็มที่ โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูไว้นับถือเชื่อใจ

ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นด้วยการให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน เพื่อแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมั่น

6. (Quality)

อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของ

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 128) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจ และสร้างขวัญในการทำงาน อิทธิพลที่มีผลต่อคุณลักษณะของตัวบุคคล

(Abilities) (Motive)

ผลงานขององค์กร ซึ่งจะดีหรือไม่อย่างไรขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคลากรใน

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 33) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหาร

ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครู และมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ให้ความสำคัญ

ได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 89) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่โรงเรียนให้คุณค่าและการคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน มีความเชื่อมั่น

รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน

7. (Recognition)

(Maslow, 1970, pp. 55-56)

	(Physiological needs)	(Security needs)
	(Belongingness needs)	(Esteem
needs)	(Self actualization)	

(Gordon, 1999, p. 121)

พรณี ช.เจนจิต (2545, หน้า 467-468) ให้แนวคิดไว้ว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องเป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่าทั้งในสายตาตนเอง และสายตาของผู้อื่น คนทุกคนล้วนมีความต้องการ ต้องการที่จะมอง ถ้าขาดในเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากร

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 46) กล่าวว่า การยอมรับและเห็นคุณค่าความสามารถของ

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 89) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง ลักษณะที่ โรงเรียน
ตั้งใจปฏิบัติงาน และยอมรับแนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู รวมทั้งการยอมรับใน

ที่ดีและยอมรับในความคิดใหม่ ๆ ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดเห็นและความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

8. (Caring)

เป็นความสำคัญที่ดีเป็นการกระทำที่ก่อประโยชน์สุขให้แก่ทั้งผู้ให้และผู้รับ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่

ความเป็นอยู่ซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทรต่อกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการทำงานเป็นทีมมากขึ้น (ปัทมาพร ศรีกำพล, 2557, หน้า 89)

กาญจนา เกสร (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร คือ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 37) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารดูแล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่

9. (Integrity)

และความซื่อสัตย์ของบุคคลในโรงเรียน ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ผู้บริหาร

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988)

เอกชัย ชินโคตร (2549, หน้า 35) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริตนั้น หมายถึง สถานศึกษา

และให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติ

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 90) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ลักษณะ

ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียนพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่ง

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

างๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (ดวงดาว บุญกอง, 2553, หน้า 38) และการที่ครูมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคน

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

ปีทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 90) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของ

!

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2543, หน้า 34) กล่าวว่า หน้

(Diversity)

!

!

(Patterson, 1988 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

องค์การ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ
4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ
8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กรและโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผลองค์กร

(Effectiveness)

!

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536, หน้า 169) ประสิทธิผล หมายถึง

อมทอง (2536, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็น

ทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนที่สามารถใช้

ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

(2537, 22)

ทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

(2546, 27)

ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่า

(2553, 23)

(Goal)

ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่ำ จึงเป็น
องค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

(Hoy & Miskel, 1991, p. 51) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ

(Gibson, 1982, p. 812) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของ

จะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ

(Effectiveness)

หรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจ การบริหารของหน่วยงานหรือองค์ใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงาน
จนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับ

ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้สรุปประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ

ทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน

(2536)

ของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร

ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มี

(Hoy & Miskel, 1991, p. 373)

4

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

(Madaus, Scriven, & Stufflebeam, 1980)

ประสิทธิผลของกลุ่มเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้น การจะประเมินว่า

(Caldwell & Spink, 1990, p. 108

2556)

4

- 1.

2. ความสามารถตรวจสอบได้ทั้งจากท้องถิ่น จากรัฐหรือของส่วนกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก
- 3.
4. การมีแผนงานที่พัฒนาในวิชาชีพ เนื่องจากการบริหารแบบกระจายอำนาจต้องการ

ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
องค์ประกอบของประสิทธิผลโรงเรียน

(Hoy & Miskel, 2001 , 2544, 22)

(Edmonds, 1979 , 2544)

(Edmonds, 1979 , 2544)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(Glick & Ross, 2001, p. 49 อ้างถึงใน เอกชัย ชินโคตร, 2549)

ลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานที่ได้มี

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. ได้รับการสนับสนุนทั้งจากภายนอกและภายในโรงเรียนในเรื่องเวลาเรียน การจัด
- 6.
7. มีการพัฒนาที่ต่อเนื่อง เช่น
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.

(Sergiovanni, 1991, pp. 258-263)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

(Lunenburg & Omstein, 1996, p. 348

ชิน โศตร, 2549)
effectiveness project

Connecticut school

7

1. (A safety and orderly environment)

2. (A clear school mission)
3. (Instructional effective)
4. (A climate of high expectation)
5. (High time on task)
6. (Frequent monitoring of student program)
7. (Positive home school relations)

(2546, 20-23)

- 1.
2. โรงเรียนเป็นที่ชื่นชมของชุมชน
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.

ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการที่ดี มีการประกันคุณภาพการศึกษา

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

- 467) (, 2551, :
1. :
 2. :

ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. (Steers, 1977, p. 44)

ริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือ

ดัชนีการวัดประสิทธิผล

(Campbell, 1977, pp. 13-35; Steers, 1977)

1.
 - 1.1
 - 1.2
 - 1.3
 - 1.4
2.
 - 2.1
 - 2.2

- 2.3
- 2.4
- 3.
- 3.1
- 3.2
- 3.3
- 3.4
- 4.
- 4.1
- 4.2
- 4.3
- 4.4

(Hoy & Ferguson)

(Hoy & Ferguson, 1985, pp. 121-122)

- 1. (Adaptation)
- 2. (Goal attainment)
- 3. (Intergration)
- 4. (Latency)

(Mott)

(Mott, 1972

ณ โศตธ, 2549)

(Hoy & Ferguson, 1985)
of perceived organizational effectiveness)

IPOE (Index
(Mott)

4

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

(The index of perceived organizational effectiveness: IPOE)

(Mott) (Miskel, 1983, p. 55 , 2555,

หน้า 215) พัฒนารึ้นเนื่องจากการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมุ่งไปทีผลผลิตปลายทาง

4

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ครูใหญ่

รงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จาก
เกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป

2.

นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง
ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียน ที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน
ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมี
โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร

พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4.

ในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครอง นักเรียน

4 ประการที่โรงเรียนดำเนินการได้ ดังนี้

1.
 ๑. การเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการ โดยเฉลี่ย
- 2.
- 3.
- 4.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการศึกษาภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การนั้น

หลายทฤษฎี ในบรรดาทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ล้วนมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ก็เพื่อมุ่งศึกษาภาวะ
 (, 2540, 50)

(2551)

(2551)

ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:

- 1) 4
- 2) 3
- 3) 4

(2552)

ทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการพัฒนาดังบ่งชี้ ได้ตัวบ่งชี้ภาวะ

60

12

13

12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนาคู จำนวน 10

13

(2553)

.01

(2554)

(Y)

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .867 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะ

(X5)

(X4)

(X2)

(X1)

(X6)

อภิเดช พลเยี่ยม (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ

3 1)

" "

2)

" "

และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง

($r = .662$) ที่ระดับนัยสำคัญ .01

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 43.82 และ 4) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

ที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน

:

และบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะ และในทางการบริหารมีความเชื่อกันว่า องค์การที่มีวัฒนธรรม

จำนวนมากจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรม และแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงาน

:

(,2556)

(Denison, 1990)

(Effectiveness)

:

1. (Involvement)

2. (Adaptability)

:

3. (Consistency) :

และสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

4. (Mission and vision)

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness)

:

(Jenk, 1990 อ้างถึงใน พร ภิเศก, 2546)

(Nahavandi & Malekzadeh, 1999

, 2546)

:

(John, 1996

พร ภิเศก, 2546; Gordon, 1991)

(Denison, 1990)

(Anderson, 2000)

ที่สำคัญบางอย่างยากที่จะแยกออกจากค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานนั้น (พร ภิเศก, 2546) ซึ่งได้มีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ คือ ประพจน์ แยมทับทิม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)

: 6

ในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู นอกจากนี้ กาญจนา เกสร (2555)

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

ของโรงเรียนกับประสิทธิผล โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่

ที่จะสนับสนุนในห้วงการบรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

(2549)

ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ขนาดสค

ประพจน์ แยมทิม (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียน

8

1)

2)

3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ

5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์

8)

(2550)

เขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1)

2)

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก รองลงมา คือ

ประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร 35

.05

ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในขณะที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

.05

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มี
 บข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับได้
 (2551)

1)

:

:

.01

2)

:

.05

:

.01

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อ

:

โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ

และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ

บรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย

เกตุภัตตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก

โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกในทุกปัจจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

$$(r) \quad (Y_1) \quad .650-.754 \quad \text{อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ } .01$$

$$(X_4) \quad (X_2)$$

$$(X_3) \quad (X_1)$$

เอกชนในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 63.10 เปอร์เซ็นต์

ณ รอดจ่าย (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้น ประกอบด้วย 8

33

ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กที่ศึกษาขึ้นดังกล่าว มีความสอดคล้อง

-สแควร์ เท่ากับ 283.74 ที่องศาอิสระ 280

มีระดับความน่าจะเป็น .4 และดัชนีวัดระดับความกลมกลืน มีค่าเท่ากับ .97 ตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้ร้อยละ 74 โดยปัจจัย

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อ

1)

7

2

2

2)

2 : 4

เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ

3) : 7

และมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

2 : (r .710) 4)

2

50.30 โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ร้อยละ 28.806 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

งามตาม ธานีวรรณ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

()

(

กลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

.05

(2554)

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี สรุป ดังนี้

1)

2)

3)

ของโรงเรียน โดยส่งผ่านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งมีค่าอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อย

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล

42

กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งประสงค์ โรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

1

ในการแก้ปัญหาภายในของ โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านควา

1

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์

ร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

2

ร และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2

.01

งานวิจัยต่างประเทศ

(Anderson, 2000)

1)

2)

3)

4)

5)

1

(Fernando, 2005)

:

;

(Wrigley, 2007)

:

:

:

(Konkle, 2007) ได้ศึกษาการตรวจสอบแบบภาวะผู้นำของผู้

20.30

สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

:

:

ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้เพื่อควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญสำคัญ

หรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีการที่จะทำให้การปฏิบัติงาน

โรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาล สังกัดสำนักงาน
3 2558 2,043

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดโดยใช้ตารางกำหนดขนาด
(Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

จำนวน 322 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3 (Simple random sampling)

3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู (คน)
(1-120)	764	120
ขนาดกลาง (121-499)	1,109	175
(500)	170	27
	2,043	322

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ 3

แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้สอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลประสิทธิผลโรงเรียน โดยให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเป็นผู้ประเมิน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1

โรงเรียน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของกรีนฟิลด์ (Greenfield, 1987; Davis & Thomas, 1989; Hallinger & Murphy, 1985; Weber, 1996; McEwan, 1998; Seyfarth, 1999; Mary and State Board of Education, 2005; ประสิทธิ์ เขียวศรี, 2548; , 2552;

ผู้บริหารการศึกษา, 2545) โดยวัดพฤติกรรมการบริหารโรงเรียนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

7 1)

2)

3)

4)

5)

6)

7)

(Category ranting scale)

5

(Likert, 1967, p. 247)

2

:

(Patterson, 1988 cited in

Sergiovanni, 1988) ซึ่งจำแนกได้ 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ

6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความซื่อสัตย์สุจริต (Category rating scale) 5

(Likert, 1967, p. 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย

(Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398)

2) 4 1) 3) 4) (Category rating scale) 5

(Likert, 1967, p. 247)

การสร้างเครื่องมือวิจัย

1.

2.

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหา และค

3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

3.1

3.2

3.3

3.4

3.5

3

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective congruence: IOC) : IOC : .50-1.00

4. สอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุง

5. (Try out)

30

3

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. (Item discrimination)

(Pearson product-moment correlation coefficient)

(Item-total correlation) ทั้งนี้โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20

1

.45-.83

2

.36-.85

3

.55-.83

2. นำแบบสอบถามทุกตอนมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.

3

2.

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

322 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.

2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

3

1

2

3

4

5

(, 2554, หน้า 121)

1.00-1.50

1.51-2.50

2.51-3.50

3.51-4.50

4.51-5.00

			3	
	(r)			ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้
	(r)			
	ต่ำกว่า .20			
	.21-.40			
	.41-.60			
	.61-.80			
	.81 ขึ้นไป			
	3.			
	4.			
	ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตอบคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้			
	4.1	1	"	
	"	(\bar{X})		(SD)
	4.2	2	"	
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารั้ว	3		"
	(\bar{X})	(SD)		
	4.3 การตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "			
		3		" สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (\bar{X})
		(SD)		
	4.4	4		"
	3"			
				(Pearson product-moment correlation coefficient)
	4.5 การตอบคำถามวิจัยข้อที่ 5 เป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า "			
	การบริหารสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึ			
	3 " สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด			

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจาก

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	
SD	
n	
p	(Probability)
t	(t-Distribution)
F	(F-Distribution)
df	(Degree of freedom)
SS	(Sum of squares)
MS	(Mean of square)
r	
R	
R ²	
S.E.b	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
S.E.est	
b	
s	
VIF	(Variance inflation factor)
Tolerance	
**	

X X_1 X_2 X_3 X_4 X_5

วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

 X_6 X_7 X_8 X_9 X_{10} X_{11} X_{12} X_{13} X_{14} X_{15} X_{16} X_{17} Y \hat{Y}

3

 \hat{Z} แทน คะแนนประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน คือ

1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโ

3

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

4

3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
(Standard deviation)

4

3

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน	$n = 322$		
	\bar{X}	SD	
1.	4.21	.48	4
2.	4.23	.55	2
3.	4.22	.67	3
4.	4.20	.61	5
5.	4.35	.67	1
6.	4.15	.72	6
7.	3.99	.52	7
	4.19	.52	

4

3

5

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1. และความต้องการของชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน	4.15	.60	6
2.	4.19	.58	4
3.	4.22	.57	2
4.	4.19	.59	5
5.	4.21	.58	3
6.	4.30	.67	1
	4.21	.48	

5

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

งานวิชาการในปีถัดไปผู้บริหารสื่อสาร และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.33	.64	1
2.	4.30	.64	2
3.	4.23	.71	4
4.	4.28	.72	3
5.	4.21	.63	5
6.	4.16	.68	6
7.	4.11	.67	7
	4.23	.52	

6

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน

7

ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.18	.68	5
2.	4.22	.62	3
3.	4.20	.63	4
4. ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดการเรียนรู้ที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.12	.71	6
5.	4.29	.75	1
6.	4.29	.77	2
	4.22	.57	

7

3

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.22	.77	4
2.	4.25	.72	2
3.	4.02	.93	6
4.	4.35	.65	1
5.	4.14	.71	5
6.	4.23	.66	3
	4.20	.61	

8

3

9

ทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.31	.64	5
2.	4.30	.62	6
3.	4.34	.64	3
4.	4.33	.68	4
5.	4.47	.64	1
6.	4.37	.76	2
	4.35	.56	

9

3

และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย
สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ

และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน

⋮

10

ทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.23	.78	1
2.	4.06	.74	5
3.	4.18	.80	3
ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลไปปรับปรุง			
4.	4.18	.74	2
5.	4.12	.76	4
		4.15	.67

10

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยรวม

:

11

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.07	.84	1
2.	3.95	.74	4
3.	3.96	.91	3
4.	3.95	.77	5
5.	4.02	.80	2
	3.99	.72	

จากตารางที่ 11

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

12

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.33	.59	5
2.	4.26	.59	10
3.	4.33	.62	6
4.	4.44	.48	1
5.	4.35	.55	4
6.	4.27	.56	8
7.	4.27	.58	9
8.	4.31	.56	7
9.	4.43	.54	2
10.	4.41	.56	3
	4.34	.48	

12

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

13

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.40	.61	1
2.	4.40	.66	2
3.	4.35	.66	3
4.	4.35	.68	4
5.	4.15	.75	5
ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนอย่างชัดเจน			
	4.33	.59	

13

3

:

14

3

	<i>n</i> = 322			
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	4.21	.66	5	
2.	4.27	.68	2	
3.	4.25	.68	4	
4.	4.26	.64	3	
5.	4.29	.64	1	
		4.26	.59	

14

3

ตารางที่ 15

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.35	.71	1
2.	4.32	.66	3
3.	4.31	.70	4
4.	4.34	.64	2
	4.33	.62	

จากตารางที่ 15

ประอมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยการบริหารด้าน
องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.58	.60	1
2.	4.47	.58	2
3.	4.46	.61	3
4.	4.34	.61	6
5.	4.43	.61	4
6.	4.36	.82	5
	4.44	.48	

16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

17

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจใน	4.23	.64	5
2.	4.48	.64	1
3.	4.35	.62	2
4.	4.35	.62	2
5.	4.33	.66	4
	4.35	.55	

จากตารางที่ 17

3

สำคัญให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

18

ตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.35	.63	2
2. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถ	4.40	.59	1
3.	4.24	.76	4
4.	4.12	.69	5
5.	4.24	.64	3
ช่วยเหลือกันเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลการทำงานให้ได้คู่	4.27	.56	

18

3

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเชื่อมั่น

ช่วยเหลือกัน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลการทำงานให้ได้คุณภาพ

19

องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.32	.67	1
2.	4.28	.64	3
3.	4.22	.66	5
4.	4.26	.64	4
5.	4.29	.63	2
	4.27	.58	

19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

สนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารและเพื่อนร่วม

20

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.23	.67	5
2.	4.40	.62	1
3. บุคลากรในโรงเรียนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบ	4.26	.65	4
4.	4.27	.68	3
5.	4.39	.61	2
	4.31	.56	

จากตารางที่ 20

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจาก

21

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1. บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.47	.60	3
2.	4.49	.60	2
3.	4.36	.72	6
4.	4.37	.61	5
5.	4.43	.61	4
6. ผู้บริหารยกย่องชมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	4.49	.58	1
	4.43	.54	

21

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจาก
าเฉลี่ยมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องชมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต

22

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.38	.60	4
2.	4.47	.62	1
3.	4.42	.64	2
4.	4.38	.66	5
5.	4.39	.67	3
	4.41	.56	

จากตารางที่ 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

2
3
(\bar{X}) (Standard deviation)

ตารางที่ 23

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประ

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	3.94	.53	4
2.	4.40	.57	1
3.	4.29	.61	3
4.	4.36	.57	2
	4.25	.50	

จากตารางที่ 23

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย

ภายในโรงเรียน ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	3.66	.75	5
2.	4.09	.62	2
3.	3.93	.75	3
เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ปีการศึกษา			

ตารางที่ 24 ()

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
4.	4.15	.63	1
5.	3.84	.70	4
	3.94	.53	

จากตารางที่ 24 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3

หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ปีการศึกษา

25

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถ

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	4.35	.65	5
2.	4.41	.62	2
3.	4.43	.60	1

ตารางที่ 25 ()

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
4.	4.40	.62	3
5.	4.40	.62	3
	4.40	.57	

จากตารางที่ 25 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

26

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

3

ปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

		<i>n</i> = 322		
		\bar{X}	<i>SD</i>	
1.	/	4.28	.68	4
2.		4.28	.69	5
3.		4.33	.63	1

26 ()

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
4.	4.29	.68	3
5.	4.30	.66	2
	4.29	.61	

26 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน

นสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว
และผู้บริหารและครูมีการเตรียมความพร้อมทั้งตนเองและนักเรียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

27

3

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
1. ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ลุล่วงเสมอ	4.37	.62	2
2.	4.39	.61	1
3.	4.34	.66	5

ตารางที่ 27 ()

	<i>n</i> = 322		
	\bar{X}	<i>SD</i>	
4.	4.35	.62	4
ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่แข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้			
5.	4.36	.66	3
	4.36	.57	

จากตารางที่ 27 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

และมุ่งมั่นแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือความแตกสามัคคีของบุคลากร

3

3

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

			r_{xy}	P
1.		(X ₁)	.486**	.000
2.	(X ₂)		.567**	.000
3.	(X ₃)		.628**	.000
4.	(X ₄)		.704**	.000
5.			.606**	.000
	(X ₅)			
6.		(X ₆)	.681**	.000
7.		(X ₇)	.637**	.000
8.		(X ₈)	.690**	.000
9.	(X ₉)		.533**	.000
10.	(X ₁₀)		.722**	.000
11.		(X ₁₁)	.571**	.000
12.	(X ₁₂)		.580**	.000
13.	(X ₁₃)		.504**	.000
14.	(X ₁₄)		.584**	.000
15.	(X ₁₅)		.520**	.000
16.	(X ₁₆)		.457**	.000
17.		(X ₁₇)	.680**	.000
			.742**	0.000

**p < .01

ส่วนปัจจัยการบริหารด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ด้านความมีคุณภาพและด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .457 ถึง .722 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่กา

.01

3

4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

3

7

10

เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

3

(Stepwise multiple regression analysis)

ในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

3

29-33

29

:

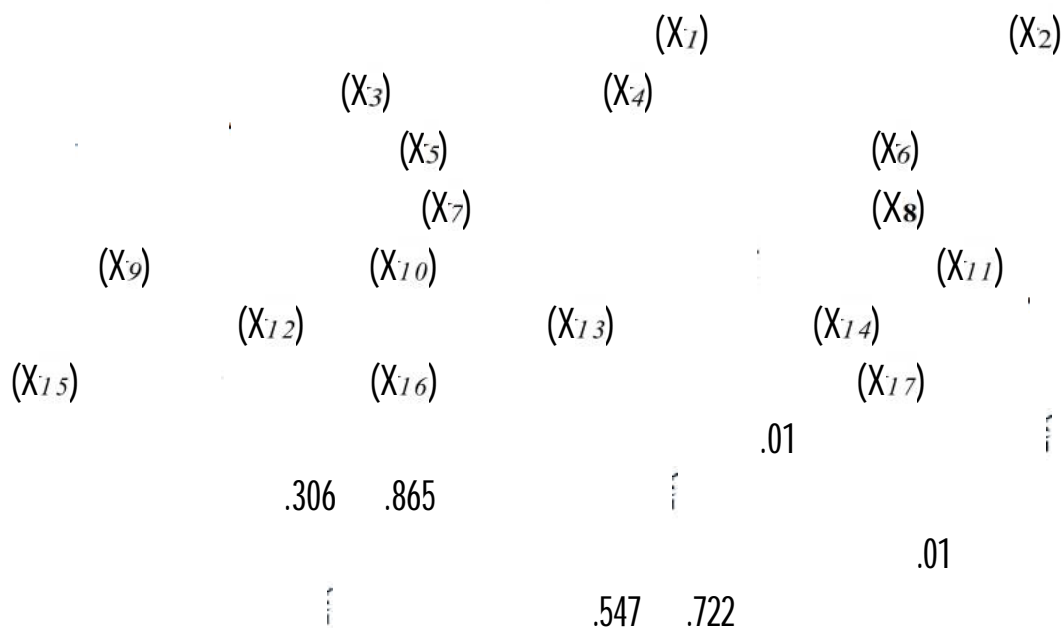
3

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Y
X1	1																	
X2	.735*	1																
	*																	
X3	.672*	.703*	1															
	*	*																
X4	.648*	.715*	.779*	1														
	*	*	*															
X5	.610*	.570*	.753*	.731*	1													
	*	*	*	*														
X6	.647*	.699*	.764*	.833*	.740*	1												
	*	*	*	*	*													
X7	.611*	.655*	.725*	.793*	.652*	.824*	1											
	*	*	*	*	*	*												
X8	.602*	.667*	.691*	.747*	.608*	.751*	.725*	1										
	*	*	*	*	*	*	*											
X9	.558*	.469*	.634*	.565*	.625*	.548*	.537*	.684*	1									
	*	*	*	*	*	*	*	*										
X10	.494*	.589*	.638*	.724*	.627*	.698*	.656*	.766*	.636*	1								
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*								
X11	.441*	.406*	.513*	.554*	.634*	.528*	.480*	.561*	.606*	.621*	1							
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*							
X12	.544*	.477*	.598*	.605*	.718*	.615*	.596*	.635*	.704*	.661*	.734*	1						
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*						
X13	.559*	.412*	.575*	.568*	.687*	.558*	.554*	.548*	.719*	.514*	.642*	.836*	1					
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*					
X14	.548*	.430*	.651*	.604*	.703*	.605*	.563*	.641*	.797*	.650*	.703*	.819*	.851*	1				
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*				

X1	.512*	.426*	.625*	.596*	.685*	.594*	.567*	.583*	.724*	.573*	.699*	.818*	.805*	.865*	1			
5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
X1	.422*	.306*	.502*	.442*	.603*	.467*	.417*	.492*	.635*	.468*	.707*	.776*	.759*	.785*	.803*	1		
6	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
X1	.467*	.505*	.607*	.658*	.650*	.672*	.641*	.689*	.570*	.731*	.659*	.785*	.636*	.694*	.704*	.639*	1	
7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Y	.486*	.567*	.628*	.704*	.606*	.681*	.637*	.690*	.533*	.722*	.571*	.580*	.504*	.584*	.520*	.457*	.680*	1
	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
\bar{X}	4.21	4.23	4.22	4.20	4.35	4.15	3.99	4.33	4.26	4.33	4.44	4.35	4.27	4.27	4.31	4.43	4.41	4.25
SD	.48	.55	.57	.61	.56	.67	.73	.59	.59	.62	.48	.55	.56	.58	.56	.54	.56	.50

**p < .01

29 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกรายด้าน



(X10) ส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

(X16)

30

(Multicollinearity)

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
	.311	3.214
	.375	2.665
	.413	2.424
	.321	3.113

**p < .01

จากตารางที่ 30

Tolerance

.10 VIF น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ

31

3

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	4	50.444	12.611	130.230**	.000
	317	30.697	0.097		
	df	81.141			

**p < .01

จากตารางที่ 31

(X10)

(X4)

(X17)

(X₈)

กษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 32 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย
การบริหารจำนวน 17 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

3

		<i>R</i>	<i>R</i> ²	
1	X ₁₀	.722**	.522	50.20
2	X ₁₀ , X ₄	.769**	.591	59.10
3	X ₁₀ , X ₄ , X ₁₇	.784**	.615	61.50
4	X ₁₀ , X ₄ , X ₁₇ , X ₈	.788**	.622	62.20

**p < .01

จากตารางที่ 32

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

(X₁₀)(X₄)(X₁₇)(X₈)

สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 4 ปัจจัย เท่ากับ .788 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัย

4

ย่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 62.20

33 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

<i>f</i>	<i>b</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
X ₁₀	.216	.050	.265	4.279	.000
X ₄	.220	.046	.267	4.733	.000

X_{17}	.194	.049	.215	3.990	.001
X_8	.118	.052	.140	2.290	.023
	1.021	.147		6.957	.000
$R = .788$	$R^2 = .622$	$SE_{est} = .311$			

** $p < .01$

จากตารางที่ 33
 4 .788 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ
 0.311
 ที่ระดับ .01

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.021 + .216 (X_{10}) + .220 (X_4) + .194 (X_{17}) + .118 (X_{18})$$

$$\hat{Z} = .265 (Z_{10}) + .267 (Z_4) + .215 (Z_{17}) + .14 (Z_{18})$$

สรุปได้ว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัย

านเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ

3

1)

3 2)

3 3)

3 4) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 5)

พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม

5

3

1

.45-.83 2

.36-.85 3

.55-.83 โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

.98

 (\bar{X}) (SD)

(Stepwise multiple regression analysis)

1.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน

⋮

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อทุกข้อ

ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำกับ ติดตามให้บุคลากรทุกฝ่ายดำเนินงาน

1.2

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ย

1.4 ด้าน

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

1.6

ภายใน ผู้บริหารร่วมสังเกตการณ์จัดการเรียนการสอนของครูทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

1.7

การพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้เกิดผลสัมฤทธิ์แก่ผู้เรียน และผู้บริหารทำวิจัยเพื่อพัฒนา

1

2.

3

2.1

2.2

2.3

2.4

:

มากที่สุด ส่วนท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน โรงเรียนของท่าน และบุคลากร

:

2.5

:

ๆ ที่เกิดขึ้น

2.6

2.7

:

2.8

2.9

ได้แก่ ผู้บริหารยกย่องชมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตภายใน

โรงเรียนของท่าน ปราศจากเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน และบุคลากรในโรงเรียน

2.10

3.

3

นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.1

3.2

3.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวม

และครูมีการเตรียมความพร้อมทั้งตนเองและนักเรียนเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.4

4.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารแต่ละด้าน

3

และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ ติดตามและประเมินผล ด้านการส่งเสริมการวิจัย

ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์

3

($p < .01$)

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในระดับสูง ($r = .742$)

ส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ โดยพบว่า มี 4 ปัจจัยเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของ 4 ปัจจัย เท่ากับ .788

องโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

พยากรณ์ที่ดีที่สุดมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

3

$$\hat{Y} = 1.021 + .216 (\quad) + .220 (\quad) + .194 (\quad) + .118 (\quad)$$

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปราย

1.

3

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีเป้าประสงค์

โรงเรียนมีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน จำเป็นต้องมีความรู้

และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนการกำหนด

การวิจัยเพื่อพัฒนา และจันทรานี สวงวนนาม (2553) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสิ่งท้าทายการปฏิบัติของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบในระยะ

(Edmonds, n.d. , 2553, 188)

5

สูงของครูผู้สอนต่อความสำเร็จของผู้เรียน การเน้นทักษะพื้นฐานเบื้องต้นที่จำเป็น ความเป็นระเบียบ

เพื่อให้เป้าประสงค์ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 บรรลุผล ทางเขตพื้นที่

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

3

(2556)

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ

2)

ของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนานักเรียน

และด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ตามลำดับ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

($r = .662$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $.01$ โดยประสิทธิผลของโรงเรียนถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำ
43.82 4)

1.1

(Wrigley, 2007) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและการปรับปรุงโรงเรียน: คำถาม

144)

(2548,

6

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550, 132)

:

มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำทนายจูงใจให้คนที่เกี่ยวข้องพร้อมรวมเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้วิสัยทัศน์นั้น

(,2553, 177)

1.2

(2554)

จัดการการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ

(Y)

.01

.867

75.10

(X5)

(X4)

(X2)

(X1)

(X6)

1.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

(2552)

8

33 ตัว ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ โรงเรียน

283.74
.97

280

.4

74

1.4

3

ซึ่งการพัฒนาครูเป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลกระทบต่อเพิ่มความสามารถของครู โดยเฉพาะด้านการจัด
ที่จะส่งผลกระทบต่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ และความพึงพอใจในการทำงานของครู

(Fernando, 2005) ที่ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียน:

(2553)

.87

.84

.80

.77

(2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า
 ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 4

1)

2)

3)

4)

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(Krug, 1992 อ้างถึงใน ไกษยภู่ เพลรินทร์, 2552, หน้า 74)
 (Promoting instructional climate)

การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระบบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ โดยตระหนัก

กางเพ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:

1)

4

2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจ

3)

4

1.6

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มีจุดประสงค์เพื่อ

แนะนำซึ่งกันและกันในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

และเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาต่อไป (โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร, 2553, หน้า 48) ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

(Anderson, 2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะ

ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพของครูผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา และศาสตราจารย์ที่เป็นผู้นำทางการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง คนโดยมีพฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดภารกิจของโร

2)

3) การตรวจสอบ 4) ความก้าวหน้าของนักเรียน และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียน

1

1.7

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาเรื่องการทำวิจัยแก่

แต่ในรายชื่อที่ผู้บริหารโรงเรียนกำกับ ติดตามการนิเทศเพื่อกระตุ้นช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุน

รายงานการวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธากรณ์

(2556)

- :
- จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคทั้ง 5 1)
- 2)รูปแบบการทำการวิจัยในชั้นเรียนมีรูปแบบที่หลากหลายมากเกินไป
- 3) 4)
- 5)

:

ชั้นเรียน โดยมีการอบรมให้ครูในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียน กำหนดใช้รูปแบบในการวิจัยที่เป็นไป

และกำลังใจในการทำวิจัยของครูต่อไป และวิญญาณ บุญทวี (2545) ได้อธิบายถึงบทบาทของ

:

ต้องปรับบทบาทของการวิจัยให้เข้ากันกับการเรียนการสอนให้เป็นอย่างดีอย่างอัตโนมัติ โดยสิ่งที่สำคัญ

:

:

:

:

:

ของครูจนได้จุดที่ควรปรับปรุงครูให้ทำวิจัย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนตลอดจนผู้บริหารการศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
ให้ครู ผู้บริหาร โรงเรียนทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้

:

(, 2550)

2.

ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียน

:

:

เข้าใจลักษณะการทำงาน รู้จักเลือกวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาท

จะเกิดขึ้นได้ควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจแก่ครูและบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นปัจจัย

(Fyans & Machr, 1990 อ้างถึงใน สมุทร , 2556) ที่ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบ

5

เป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่

ทั้ง 5 ประการดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนสูงขึ้น เดนิสัน (Denison, 1990) พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน และการมีส่วนร่วม

และวิสัยทัศน์ขององค์การที่เหมาะสม นอกจากนี้ งานวิจัยของรังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554)

ประถมศึกษานานาชาติได้ร้อยละ 42 ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา เกสร (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

1

1

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ

2

2

.01

นอกจากนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้มีนโยบาย

เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า
และมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ทางสังคมและเทคโนโลยีทำให้เอาใจใส่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า

ยอมรับแนวความคิดที่ดี แนวความคิดใหม่ ๆ ของครู ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจ

งาน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารด้านวัฒนธรรม

2.1

โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

ในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็น
แนวทางในการดำเนินงานและการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อ

(2545)

ผู้บริหารที่ว่า เพื่อให้ความมุ่งหมายของโรงเรียนเห็นได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องใช้วิธีสื่อความหมาย

ทุกอย่าง ทั้งคำพูดและท่าทาง เพื่อสื่อสารความคาดหวังของจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้ครูทุกคนทราบโดยสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกับ

(2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหาร โรงเรียน

- | | | | |
|---|----|----|----|
| 8 | 1) | 2) | 3) |
| | | 4) | 5) |
| | 6) | 7) | 8) |

ต่อนักเรียนสูง นอกจากนี้ ซึ่งแสดงใ

ค่านางานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผล และ โสภณ ม่วงทอง (2553, หน้า 177) ได้กล่าวว่า

จงใจให้คนที่เกี่ยวข้อง พร้อมร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้วิสัยทัศน์นั้นประสบความสำเร็จ

2.2

ทั่วไป ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่าง

(2557)

2

วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

	2		
	(X6)	(X12)	(X10)
(X7)	(X5)	(X13)	(X17)

8 .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

68.40 (2555)

1

ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

.01 :

: 10

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ

2.3

ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจ เป็นภารกิจสำคัญยิ่ง

และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ

(2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

9

9

.01

(X4)

(X3)

(X1)

.05

(X2)

(2550) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัย

71.30

58.50

3
1)

2)

3)

(2552,

16-17) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของ

2

และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีข้อเสนอแนะ

หน้าที่แก่บุคลากรในสถานศึกษาตามเหมาะสม ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน บุคลากร

และสังคม ด้านความเอื้ออาทรบุคลากรมีความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

2.4

ปฏิบัติงาน โดยไม่มีค่าตอบแทน ครูจะมาปฏิบัติงานด้วยความยินดี ซึ่งมีค่าเจตินั้นแสดงว่า บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

กรรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการการสร้าง

(2550)

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

(Steers, 1977) ที่พบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาและตั้งใจ

2.5

นผู้นำในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

(2555)

1

1

.01

10

(2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงข 2

.01

.01

โรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรในสถานศึกษาตามเหมาะสม ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่ง

ที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ด้านความเอื้ออาทรบุคลากรมีความสามัคคีปรองดอง
เอื้อเพื่อเอื้อเผื่อซึ่งกันและกัน ด้านความหลากหลายของบุคลากร บุคคล

2.6 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

(2536, 128) ที่ว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ

(Abilities)

(Motive)

ซึ่งจะดีหรือไม่คืออย่างไรขึ้นอยู่กับความสามารถ และสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์การ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยพนักงานจะได้รับการกระตุ้นให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิด

(2548, 6)

งานวิจัยของชาวนูซี ยิปง (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ

ทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง (r) .302-.638 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับ

($r = .497$) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ($r = .449$) ($r = .557$) ความซื่อสัตย์สุจริต
($r = .416$) ($r = .417$) และความมีคุณภาพ

($r = .398$) การยอมรับ ($r = .384$) ความเอื้ออาทร ($r = .377$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
($r = .371$) ($r = .310$) ตามลำดับ

2.7

และเชื่อมั้

(2547, 46)

ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มี

(2553, 135) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน

5

.01

ซึ่งก็จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัตินั้นเกิดประสิทธิภาพตามไปด้วย

2.8

ให้แก่ทั้งผู้ให้และผู้รับ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากร

ความช่วยเหลือความเอื้ออาทรต่อกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากร

(, 2557, หน้า 89) เมื่อในองค์การเกิ

(2550, 34)

(Caring)

ความเอาใจใส่ดูแลและมีความเอื้อเฟื้อต่อกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของของกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ

1

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน คือ

.01

ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของ

2.9 ด้านความซื่อสัตย์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

ศที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มี

ความซื่อสัตย์สุจริต ภายในโรงเรียนปราศจากเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน บุคลากร

ในโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับเอกชัย ชิน โศทร (2549, หน้า 35)

ความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร สอดคล้อง

(2553, 135) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผล

5

.01

งานวิจัยของชานูชี ยิปง (2546) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง

ที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง (r)
.302-.638 สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์

(r = .497) ความมุ่งมั่นประ (r = .449) (r = .557) ความซื่อสัตย์สุจริต
(r = .416) (r = .417) และความมีคุณภาพ

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

ของความสำเร็จของโรงเรียน การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญแตกต่างกัน

ความโดดเด่นด้านต่าง ๆ จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านเทคนิค
และวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (ดวงดาว

, 2553, หน้า 38) สอดคล้องกับชาญชัย อาจินสมาจาร (2543, หน้า 34) ที่กล่าวว่า หน่วยงาน

(Diversity)

3. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด

(,2549, 128)
(2553)

6

ในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู อภิเดช พลเยี่ยม (2556) ได้ศึกษา

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า 1) ระดับภาวะ

การสอน ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจาก

3)

($r = .662$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยประสิทธิผลของ
โรงเรียนถูกอธิบายได้ด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 43.82

4)

(2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผล
ในรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

3.1

และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน

เป็นที่ยอมรับและชื่นชมจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื้อ

การเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ นั้นมีค่าเฉลี่ยต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรา จริญญาผล (2549) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์หุ้พระค้บของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3 1 ตัวแปรระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์

3

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์ เจตคติทางวิทยาศาสตร์ และเวลาที่ใช้ในการเรียน ตัวแปร
มฤทธิ์ ใฝ่แท้ คุณภาพการสอน และบรรยากาศในชั้นเรียน ดังนั้น
ผู้บริหาร โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเร่งส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จัก
แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถให้สื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน

3.2

โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายนั้น ผู้บริหารต้องเพิ่มความมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบของ
โรงเรียน ร่วมรักษากฎระเบียบและปฏิบัติ เพื่อเพิ่มระดับพฤติกรรมให้นักเรียนมีความประพฤติ
เรียบร้อย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน สอดคล้องกับกาญจนา เกสร (2555, หน้า 113)

4

4

3.3 ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวม

นิรุตตี พลบุตร (2549, หน้า 49) ทีกล่าวว่า ประสิทธิผลในโรงเรียน นอกจากโรงเรียนจะต้องสามารถ
 ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

3.4

ซึ่งเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์ไม่คาดฝัน ครูในโรงเรียนสามารถควบคุมสถานการณ์การได้

าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยครู

(Glickman, 1990, p. 308)

ได้เป็นอย่างดี การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถ

งทางความคิดย่อมเกิดขึ้น ซึ่งเมื่อโรงเรียนไม่มีความขัดแย้ง สามารถแก้ปัญหา

4.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .457 ถึง .722 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ยังเล็งเห็น

งเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพจน์ แยมทับทิม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์

โดยรวม นอกจากนี้ กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ
 งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1

.01

ค่อนข้างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาพร ศรีคำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

2

ระดับ .01

5. การศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 เรียงตามลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้าน

สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของ 4 ปัจจัย เท่ากับ .788 และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ร้อยละ 62.20 อย่างมีนัยสำคัญ

.01

5.1

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ ทั้งนี้อาจเป็น

ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูล
 สารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี
 (2544) ได้กล่าวว่า คุณภาพของการตัดสินใจ

ของดวงดาว บุญกอง (2553) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อม

มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ

79.00 ดังนั้น การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ

5.2

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ ทั้งนี้อาจเป็น

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 15-16)

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะของครู ซึ่งเมื่อ

เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา วีระวุฒิ (2554) ได้ศึกษาวิจัย

การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มี

ขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของ

2)

3)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี ที่

ข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับฉันทิณี เวชกุล (2551) ได้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผล

จังหวัดตราด พบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิ

.01

การอบรมทางการบริหารและปัจจัยด้านผู้บริหารในด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ถ้านำหน้าความสำคัญ

.05

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3

คสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้

(, 2553, หน้า 38) และการที่ครุมีค่านิยมในด้านปรัชญา
 จนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการสอนที่ไม่เหมือนกัน

(2543, หน้า 34) กล่าวว่า

(Diversity)

มีการปรับตัวได้ดีกว่าและสามารถอยู่ได้ในระยะยาว กลุ่มทำงานที่หลากหลายจะมีการตัดสินใจที่มี

มากกว่า ทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น การที่ผู้บริหาร

โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของชยชาติ กัญหา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัย

ขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

2)

ที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ ปัจจัยวัฒนธรรม

สิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ร้อยละ 35 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่งผลทางตรงต่อปัจจัย
บรรยากาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นที่น่าเชื่อถือ

5.4

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ได้ ทั้งนี้

ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (วารสาร เมืองพวน, 2551) ดังนั้น การที่ผู้บริหารเปิดโอกาส

ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้
การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ม่วงทอง (2553)

1

1

.01 :

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่

เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ตามรายละเอียด ดังนี้

1.

3

:

:

มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนสูงขึ้น และผู้บริหารเองควรทำวิจัยเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่

1

:

:

:

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมาย

และความต้องการของชุมชน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

:

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

:

1.3

:

1.4 ด้านการพัฒนาครู จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเชิงวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู เพื่อพัฒนา :

ผู้เชี่ยวชาญมาฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแก่ครูและบุคลากร

1.5 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่พัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนได้แสดงความรู้

1.6

มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร

1.7 ด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากผลการวิจัย พบว่า

:

:

:

เพื่อพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนให้มีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้จริง

2.

3

:

อำนาจหน้าที่ลดหลั่นไป ตามลำดับ สายการบังคับบัญชาเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน

2.1

ที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนด

2.2 ด้านการมอบอำนาจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไป ตามลำดับ

อำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ลดหลั่นไป ตามลำดับ สายการบังคับบัญชาเพื่อความสะดวก

2.3

มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการ

2.4

เพื่อนร่วมงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างและส่งเสริมความสา

2.5 ด้านความไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร

2.6 ด้านความมีคุณภาพ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

2.7

การปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรยอมรับในความผิดพลาด

2.8 ด้านความเอื้ออาทร ยอมรับ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเต็มที่และเสมอภาค เพราะถ้าครูมีคุณภาพ

2.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.10

แนวคิดแตกต่างเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านนี้มากยิ่งขึ้น กระตุ้นให้ครูแสดงแนวคิดที่แตกต่างหลากหลาย เพื่อเพิ่ม

3.

3

ความสำคัญในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรสร้างความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ทั้งวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการจัดกิจ

3.1 ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง จากผลการวิจัยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้มากขึ้น เพื่อให้นักเรียนโดยส่วนใหญ่สามารถมีผลการ

3.2

มีความประพฤติเรียบร้อย ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความประพฤติที่ดีของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตาม

3.3

ในการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู

:

3.4

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการในเชิงคุณภาพเป็นกรณีศึกษา ในโรงเรียนที่มี
- 2.
- 3.
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมอบอำนาจภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

4. คว้าศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

5. คว้าศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

. (2553).

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.

. (2546).

. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ

. (2552).

. (2546).

. . 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(2) . . 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติ

. . 2545.

:

(. . .).

กาญจนา เกษร. (2555).

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

. (2543).

. (2551).

ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก.

. (2552).

ชั้นพื้นฐาน.

เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2553).

:

. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

. (2547).

จรรย์ จันทลักษณ์ และกษิต อื้อเขียวชาญกิจ. (2551).

(). :
 . (2555).

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์. (2547).

. (2553).

(3).

. (2548).

จันทน์ หอมแยม. (2555).

. (2550).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543).

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545).

. (2550).

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี.

. (2546). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน
ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

24(2), 83-104.

. (2551).

. (2550).

. (2553). วัฒนธรรมองค์กรคุณค่าที่หาซื้อไม่ได้แต่สร้างได้.

. (2553).

. (2545).

(2).

เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (2552). ค่านิยมคืออะไรและสำคัญอย่างไร. Spirit บ้านเรา, 25(475), 8-11.

. (2539).

(10).

. (2546).

21.

. (2551).

. (2550).

ธีระ รุญเจริญ. (2547).

. (2550).

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550).

. (2550).

. (2550).

นิรุคดี พลบุตร. (2549).

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.

. (2553).

บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540).

. (2554).

(พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ:

. (2550).

การศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

. (2548).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543).

ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557).

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ปารณทัตต์ แสนวิเศษ. (2550).

ประสิทธิผลการดำเนินงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร

I.

. (2536).

พร ภิเศก. (2546).

พรรณี ช.เจนจิต. (2545).

(5).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540).

. (2548).

พิชัย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552).

. (2540).

. (2551).

. (2552).

9

พิมพ์ชญา จงเกียรติกาญจน์. (2553).

. (2555).

. (2546).

มาลี ควรกนึ่ง. (2545).

ยุวดี กังสดาล. (2545). วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน. , 5(6), 67-79.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544).

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554).

. (2556).

. . . 2554. . . .

. (2536).

11. :

. (2552).

, 4(4), 60.

. (2549). การวิเคราะห์พระคัมภีร์ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.

วันชัย นพรัตน์. (2540).

12.

. (2556).

(3).

. (2554).

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552).

เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.

วารสาร เมืองพวน. (2551).

วารสาร เพ็ญสวัสดิ์. (2549).

วิเชียร วิทยอุดม. (2551).
 . (2545).

วิทยา ด้านข้าราชการ. (2546).
 . (2548).
 (5).
 . (2552).

, 3(2), 11-23.

. (2549).

. (2548).

. (2550).

. (2545).

. (2545).

. (2544).

: 1991.

. (2551).

: 1991.

. (2556).

(2).

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549).

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

. (2556).

(3).

. (2551).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. (2558).

2558.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555).

ขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557).

ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.

. (2554).

สิงพิมพ์ สกศ. ลำดับที่ 17/ 2554.

. (2550).

. (2551).

.(2549).

.(2548).

(2).

.(2550).

.(2556).

.(2552).

(2)

.(2554).

, 3(3), 141-152.

.(2553).

.(2540).

โสภณ พวงสุวรรณ. (2545). ความฉลาดทางอารมณ์กับผู้นำ.

1(1), 22-27.

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร. (2553).

ศึกษาระดับพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.

.(2553).

อภิเดช พลเยี่ยม. (2556).

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.

. (2537).

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

. (2540).

เอกชัย ชิน โศตร. (2549).

- Anderson, J. A. (2000). Explanatory roles of mission and culture: Organizational effectiveness in tennessee's community colleges. Memphis: The University of Memphis Photocopied.
- Andrew, L. S. (2006). A study of the relationship between school culture and standardized test scores. Dissertation, Doctor of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix.
- Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1994). Management (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Caldwell, B. J., & Spinks, J. M. (1990). The self-managing school: Administrative science quarterly London. Taylor and Francis (Mimeographed).
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1991). Diagnosing and changing organizational culture. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness new perspective on organizational effectiveness. California: Jossey-Bass.
- Carter, C. J., & Klotz, J. (1990). What principals must know before assuming the role of instructional leader. NASSP Bulletin, 74(525), 36-41.
- Cohen, L. J. (1988). Administrative behavior of principal viewed by principals, teacher and parents. Dissertation Abstracts International, 40(5), 2372-A.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York: HarperCollins.
- Daft, R. L. (2001). Organization theory and design (7thed.). USA: South-Western College.
- Daft, R. L. (2005). The leadership experience (3th ed.). USA: Thomson South-Western.
- Denison, D. R. (1990). Corporate culture and organization effectiveness. New York: John Wiley & Sons.
- Dotlich, D. L., & Cario, P. C. (2002). Unnatural leadership: Going against intuition and experience to develop ten new leadership instincts. San Francisco: Jossey-Bass.
- DuBrin, A. J. (1998). Leadership: Research findings, practice and skill. Boston: Houghton.

- Fernando, B. N. (2005). Ways forward to achieve school effectiveness and school improvement: A case-study of school leadership and continuing professional development of teachers in Sri Lanka. Ph.D. thesis, Institute of Education, University of London.
- Glickman, C. D. (1990). *Supervision in transition: A developmental approach* (2nded.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organization behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J., & Robert, A. B. (2000). *Behavior in organizations*. New York: Prentice-Hall.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 218-245.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research and Practice* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice* (8thed.). New York: McGraw-Hill.
- Kimball, W. (1987). *Supervision for better schools* (3th ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Konle, C. (2007). An examination of leadership styles of school principal and student effectiveness in Urban elementary school in the state of Ohio. Ohio: University of Cincinnati.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1980). *Evaluation models viewpoints on educational and human services evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nded.). New York: Harper & Row.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1989). *Organizational behavior*. Boston, Mass: Houghton Mifflin.
- Owens, R. G. (2001). *Organization behavior in education*. New York: Harper & Row.
- Ravis, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458.

- Robbins, S.P. (2001). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications* (3th ed.). NT: Prentice-Hall.
- Robert, N. L., & Christopher, F. A. (2007). *Effective leadership* (3rded.). USA: Thomson South-Western.
- Schein, E. H. (2004). *Organization culture and leadership* (3rded.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J., & Robert, J. S. (1988). *Supervision: Human perspective* (4thed.). New York: McGraw.
- Seyfarth, J. T. (1999). *The principal: New leadership for new challenges*. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. n.p.
- Tracy, D. (1990). *10 Step to empowerment: A common-sense guide to managing people*. New York: William Morrow.
- Tracy, D., & William, J. M. (2001). *Truth, trust, and the bottom line*. Chicago: Dearborn Trade.
- Wehrich, H., & Hoontg, H. (1993). *Management a global perspective* (10thed.). New York: McGraw-Hill.
- Wildy, H., & Dimmock, C. (1993). *Instructional leadership in primary and secondary school*. *Journal of Educational Administration*, 31(21), 43-61.
- Wrigley, T. (2007). *School effectiveness and school improvement: Questioning the paradigms*. University of University of Edinburgh.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations* (4th ed.). England: Pearson Education.

()

.6621/ ว.772

2013₁

28

2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.

2. เครื่องมือในการวิจัย

569900₄₅

ยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

ควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์

จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

()

(.

i

i)

()

.6621/ ว.1121

2013₁

11

2558

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

569900₄₅

เรื่อง ป้ายจัดการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหา
คุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัย

()

(.

i

i)

()

.6621/ว. 1122

2013₁

11

2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

569900₄₅

เรื่อง บัญชีการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

ข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา

()

(.

i

i)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

3

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3

3. แบบสอบถาม มีจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

2

3

1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

✓

1

	1.					
1.	และความต้องการของชุมชนเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน					
2.						
3.	ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ					
4.	ที่สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
5.						
6.						
	2.					
7.						

8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
	3.					
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						
19.						

	4.					
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
	5.					
26.						
27.						
28.						
29.						
30.						

31.						
	6.					
32.						
33.						
34.	⋮					
35.						
36.						
	7.					
37.						
38.	⋮					
39.	1					
40.	⋮					
41.	⋮					

ตอนที่ 2

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3



1

	1.				
1.					
2.					
3.					
4.					
5.	ผลที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียนอย่างชัดเจน				
	2.				
6.					
7.					
8.	ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน				

9.					
10.	และทรัพยากรของ โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการ				
	3.				
11.					
12.					
13.					
14.					
	4.				
15.					
16.					
17.	⋮				
18.					

19.						
20.						
	5.					
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
	6.					
26.						
27.	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถ					
28.						

29.						
30.						
	7.					
31.						
32.						
33.						
34.						
	8.					
35.						
36.						
37.						
38.						
39.						

40.					
	9.				
41.					
42.	เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน				
43.					
44.	ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก				
45.					
46.	ผู้บริหารยกย่องชมนักเรียนที่มีความซื่อสัตย์สุจริต				
	10.				
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					

3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3

✓

1

	1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์					
1.	!					
2.	!					
3.						
4.						
5.	!					
	2.					
6.						
7.						
8.						

9.						
10.						
	3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน					
11.	/					
12.						
13.						
14.						
15.						
	4.					
16.						
17.						
18.						

19.	ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพที่แข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้					
20.						

(IOC: Item objective concurrence)

	1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(IOC)
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	0	+1	0.80
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

	1	2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(IOC)
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

องค์การ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(IOC)
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(IOC)
25.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
29.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
36.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38.	+1	+1	-1	+1	+1	0.80
39.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
42.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
51.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

	1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	(IOC)
1.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
20.	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 34 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย

3

	(r)		(r)
1.	.82	22.	.78
2.	.81	23.	.73
3.	.79	24.	.76
4.	.61	25.	.62
5.	.66	26.	.50
6.	.62	27.	.45
7.	.60	28.	.45
8.	.79	29.	.71
9.	.67	30.	.56
10.	.65	31.	.76
11.	.61	32.	.74
12.	.67	33.	.74
13.	.72	34.	.66
14.	.57	35.	.78
15.	.58	36.	.61
16.	.59	37.	.61
17.	.81	38.	.57
18.	.64	39.	.55
19.	.60	40.	.81
20.	.63	41.	.74
21.	.83		
: ()		.97	

35 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย

3

	(r)		(r)
1.	.81	27.	.64
2.	.50	28.	.61
3.	.64	29.	.61
4.	.68	30.	.68
5.	.40	31.	.69
6.	.58	32.	.78
7.	.69	33.	.85
8.	.76	34.	.70
9.	.69	35.	.77
10.	.74	36.	.76
11.	.73	37.	.81
12.	.79	38.	.51
13.	.70	39.	.64
14.	.55	40.	.65
15.	.52	41.	.52
16.	.36	42.	.42
17.	.72	43.	.61
18.	.70	44.	.68
19.	.53	45.	.79
20.	.58	46.	.53
21.	.63	47.	.56
22.	.64	48.	.83
23.	.65	49.	.84
24.	.81	50.	.65
25.	.73	51.	.68
26.	.57		

_____ : _____ () .98

36

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

	(r)		(r)
1.	.77	11.	.68
2.	.83	12.	.56
3.	.70	13.	.68
4.	.62	14.	.80
5.	.72	15.	.69
6.	.79	16.	.64
7.	.77	17.	.74
8.	.73	18.	.75
9.	.65	19.	.55
10.	.58	20.	.61
:		()	.95

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98