

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

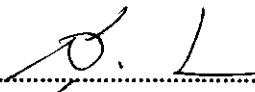
สันติ สุขสัจย์

คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์ ได้พิจารณา
คุณวุฒิพนธ์ของ สันติ สุขสัจย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณวุฒิพนธ์

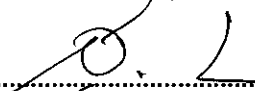

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสค์)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

คณะกรรมการสอบคุณวุฒิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสค์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับคุณวุฒิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไข
ข้อบกพร่องอย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ควบคุมคุษฎีนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งทำให้ผู้วิจัย
ได้รับแนวทางในการศึกษา รวมทั้งได้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้
รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรง
ของแบบสอบถาม ดร.ชัยพจน์ รังงาม ดร.ภักดิ์ภู่อัฐ สมพงษ์ธรรม ดร.มิ่ง เทพक्रमเมือง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล กองศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชวลิต สูงใหญ่ และประธาน
คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ รวมทั้งคณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสอบให้เป็นไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวสุขสัจจ์ กัลยาณมิตร และบูรพาจารย์
ที่ได้ชี้แนะและวางรากฐานการศึกษา และทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือในการทำงานคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้
จนทำให้ผู้วิจัยได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมความตั้งใจ รวมถึงขวัญกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่ง
จากครอบครัว ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนให้กำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.จุลศักดิ์ สุขสบาย
ที่ดูแลและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา ทำให้งานคุษฎีนิพนธ์นี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สันติ สุขสัจจ์

56810069: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ/ ภาวะผู้นำทางวิชาการ/ สมรรถนะองค์กร/ องค์กรแห่งการเรียนรู้/
ความผูกพันต่อองค์กร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน

สันติ สุขสัจย์: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (FACTORS AFFECTING EFFECTIVES OF
DEMONSTRATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF HIGHER EDUCATION
COMMISSION) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด., สุเมธ งามกนก,
กศ.ด. 191 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอุดมศึกษา และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง
เชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษาที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 600 คน
จาก 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมี
ส่วนร่วมของชุมชน ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต มีข้อคำถาม 150 ข้อ นำข้อมูลมาวิเคราะห์
ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และ ค่าไคสแควร์ (X^2)
เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด
โมเดลสมการเชิงโครงสร้างตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
และภาวะผู้นำทางวิชาการส่งอิทธิพลทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้
ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โมเดลร่วม
อธิบายประสิทธิผลโรงเรียนได้ ร้อยละ 89

2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ (Chi-square = 486.9, df = 165, ค่า CMIN/DF = 2.95, ค่า NFI = 0.99, ค่า GFI = 0.94,
ค่า CFI = 0.95, ค่า RMSEA = 0.05, ค่า RMR = 0.01 ค่า RMSEA = 0.05 และ ค่า RMR = 0.01)

56810069: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ed.D. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EFFECTIVENESS/ INSTRUCTIONAL LEADERSHIP/ ORGANIZATION COMPETENCY/ LEARNING ORGANIZATION/ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ COMMUNITY PARTICIPATION

SANTI SUKSATAYA: FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF DEMONSTRATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF HIGHER EDUCATION COMMISSION. ADVISORY COMMITTEE: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D., SUMETH NGAMKANOK, Ed.D. 191 P. 2018.

The objectives of this study were to develop a linear structure model of factors those affected the effectiveness of demonstration schools under the Office of higher education commission, and to investigate the conformity of such developed model to predict the effectiveness of the demonstration school with the empirical data. This research uses a sample size of 600 lecturers from 10 different demonstration schools under the Office of Higher Education Commission in academic year 2017. A tool used for this research was a questionnaire, consisted of 150 questions concerning the topics of instructional leadership, organization competency, learning organization, organization commitment, community participation, and effectiveness of demonstration schools. The data were analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, skewness and kurtosis. The inferential statistics were also used for correlational analysis in order to investigate the conformity of the measured model, linear structure relation model and empirical data. The research results were;

1. The instructional leadership has direct positive influence on an effectiveness of demonstration school while it has indirect influence through organization competency, learning organization, organization commitment, and community participation with statistical significance at the level of .01. The model can explain the effectiveness of the schools at 89%

2. A linear structure relation model of factors affecting the effectiveness of the demonstration school under the Office of Higher Education Commission conforms with empirical data. (Chi-square = 486.91, df = 165, CMIN/DF = 2.95, NFI = 0.99, GFI = 0.94, CFI = 0.95, RMSEA = 0.059, and RMR = 0.01)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	14
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิต.....	23
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ.....	33
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	89
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	94
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์.....	105
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural equation modeling) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	108
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	124
สรุป.....	124
อภิปรายผล	126
ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก.....	152
ภาคผนวก ข.....	162
ภาคผนวก ค.....	182
ภาคผนวก ง.....	186
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	191

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 ตัวแปรที่ถูกใช้ในการวัดประสิทธิผลองค์กร.....	40
2-1 รูปแบบตัวแปรหลายตัวแปรในการประเมินประสิทธิผลองค์กร.....	41
2-3 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร.....	43
2-4 การสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน.....	56
2-5 ปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวชี้วัดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต.....	58
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์โรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา.....	90
4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะประชากร.....	102
4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้.....	103
4-3 ค่า KMO ของตัวแปร.....	105
4-4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ในแบบจำลองเส้นทางตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา.....	107
4-5 ค่าสถิติ KMO และ Bartlett's test of sphericity ของแบบสอบถาม.....	109
4-6 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรสังเกตได้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน.....	109
4-7 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปร ที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก่อนปรับ)	114
4-8 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐาน (ก่อนปรับ)	116
4-9 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐาน (ที่ปรับ)	119
4-10 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปร ที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ที่ปรับ).....	121
4-11 ค่าสถิติการเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับ โมเดลที่ปรับแก้.....	123

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
1-2 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (โมเดลสมมติฐาน).....	13
2-1 ระบบสังคมในโรงเรียนตามทัศนะของ Hoy & Miskel.....	50
2-2 ปัจจัยภาวะผู้นำวิชาการ.....	63
2-3 ปัจจัยสมรรถนะองค์การ.....	66
2-4 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้.....	72
2-5 องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ.....	75
2-6 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ.....	77
2-8 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	82
3-1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย.....	91
4-1 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (หลังการปรับ).....	110
4-2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก่อนปรับ).....	112
4-3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (หลังปรับ).....	118

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบัน เป็นยุคที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างรวดเร็ว เกิดการแข่งขันในการพัฒนาประเทศอย่างสูง เพื่อนำไปสู่ตลาดโลกยุคใหม่ ทุกคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา กระแสการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบันในโลกศตวรรษที่ 21 ส่งผลกระทบต่อทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวาง และไร้ขีดจำกัดที่เกิดขึ้น ทำให้โลกทั้งหมดเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันอย่างรวดเร็ว ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งพัฒนา เพื่อให้ก้าวทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ โดยต่างมีความเห็นพ้องตรงกันว่า การศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและศักยภาพ เพื่อสามารถแข่งขันกับนานาชาติประเทศได้ และเป็นฐานหลักของการพัฒนาประเทศต่อไป (สิทธิกร อ้วนศิริ, 2555, หน้า 65; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ก, หน้า 1)

ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลก ปี 2016-2017 ของ Times Higher Education (THE) และ Quacquarelli Symonds (QS) โดยผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลก ปี 2016-2017 (Times Higher Education World University Rankings 2016-2017) กลุ่มมหาวิทยาลัยของไทย พบว่า มีมหาวิทยาลัยของไทย จำนวน 9 แห่ง ที่ได้รับการจัดอันดับในปี 2016-2017 โดยมีมหาวิทยาลัยที่ติดอันดับอยู่ใน 800 อันดับแรกของโลก จำนวน 5 แห่ง อันดับดีที่สุดคือ มหาวิทยาลัยมหิดล รองลงมา เป็นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (Quacquarelli Symonds World University Rankings: QS 2016-2017) สถาบันที่เน้นชื่อเสียงด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย พบว่า ประเทศสิงคโปร์ ติดอันดับ 2 ของมหาวิทยาลัยในทวีปเอเชีย กลุ่มมหาวิทยาลัยของไทย พบว่า มีมหาวิทยาลัยของไทย จำนวน 8 แห่ง โดยมีมหาวิทยาลัยของไทยที่ได้รับการจัดอันดับที่ดีที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อันดับที่ 252) มหาวิทยาลัยมหิดล (อันดับที่ 283) และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (อันดับที่ 551-600) ซึ่งประเทศไทยยังอยู่ในอันดับท้าย ๆ โดยประเทศ

สิงคโปร์และมาเลเซียเป็นคู่แข่งที่น่ากลัวของไทย ส่วนมากมหาวิทยาลัยของไทยที่ติดอันดับ จะเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มเดิม เพียงแต่สลับอันดับไปมา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559, ออนไลน์)

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 39) ซึ่งมีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ดังนั้น ในกระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอด บังเกิดผลดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 98)

จากการปรับเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาไทยตามรูปแบบใหม่ ในปัจจุบัน ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งถึงความมีประสิทธิภาพ เป็นสำคัญ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554, หน้า 1) การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพบริบทรอบด้านที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังจะเห็นได้ว่า เป้าประสงค์หลักของการศึกษา (Objective function) เปรียบเสมือนเป็นผลสุทธิของระบบหรือปลายทางที่การศึกษาต้องพัฒนา และเสริมสร้างให้พลเมืองและสังคมสามารถอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ แต่การตั้งเป้าประสงค์หลักของการศึกษาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถพัฒนามนุษย์และสังคมได้ หากแต่ต้องมีกลไกการขับเคลื่อนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ก, หน้า 7) จากการทดสอบโครงการการศึกษานานาชาติ 2012 (Programme for International Student Assessment: PISA 2012) จำนวน 65 ประเทศ ในภาพรวมพบว่า ผลประเมิน PISA ของนักเรียนไทยกลุ่มอายุ 15 ปี การประเมินจะต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติทุกครั้ง แต่ผลประเมิน PISA 2012 ด้านการอ่าน มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น

จาก PISA 2009 20 คะแนน คณิตศาสตร์ เพิ่มขึ้น 8 คะแนน และวิทยาศาสตร์ เพิ่มขึ้น 19 คะแนน ประเทศไทยได้อันดับที่ 50 จาก 65 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ข, หน้า ฉ-ช)

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ควรมีลักษณะที่เน้นคุณภาพ ไม่ใช่ปริมาณ เช่น การเรียนการสอนในปัจจุบัน ควรเน้นภาษาอังกฤษสำหรับทุกระดับชั้น ครูต้องปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่ ไม่ควรเรียนในห้องเรียนมากเกินไป การใช้งบประมาณด้านการศึกษา ให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา เน้นให้คนเรียนสายวิชาชีพให้มากขึ้น ลดการผลิตบัณฑิตในระดับอุดมศึกษาให้น้อยลง เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและลดปัญหาการว่างงาน และฝึกคนให้มีการคิดวิเคราะห์เป็น ที่สำคัญนโยบายการศึกษาต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา การเข้าถึง และเท่าเทียม ประสิทธิภาพและการปรับตัวเข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) การใช้และต่อยอดองค์ความรู้ การให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (Science, technology and innovation) จึงจำเป็นต้องวางแผนการพัฒนากำลังคนที่เหมาะสม และจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านการวางแผนกำลังคนและระดับปัจเจก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของคนไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ก, หน้า 95; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 ค, หน้า 43)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องเผชิญปัญหาและความท้าทายในการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ ด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย ยังไปไม่ถึงระดับมาตรฐานสากล ถึงแม้จะมีแนวโน้มว่าจะดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพผู้เรียนในระดับนานาชาติ การศึกษาไทยยังไม่สามารถให้การศึกษามีคุณภาพและเตรียมความพร้อมนักเรียนให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้เท่าที่ควร แม้แต่การพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ในอันดับที่ 81 จากทั้งหมด 134 ประเทศ สะท้อนว่าประเทศไทยพัฒนาน้อยกว่าประเทศอื่น (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 8-17)

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลใน 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงานของบุคลากร อัตราการขาดงานของบุคลากร อัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เนื่องจากนโยบายด้านการศึกษาในปัจจุบันนั้น เป้าหมาย

จะเป็นตัวสะท้อนถึงมาตรฐาน ในการตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่โรงเรียนแต่ละแห่งผลิตขึ้น (Hoy & Miskel, 2013, pp. 305-306)

การบริหารจึงเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร สามารถที่จะต้องใช้ทักษะทางการบริหารและแสดงบทบาทหน้าที่ รวมถึงเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรสองลักษณะ คือสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ตลอดจนมีจริยธรรมทางการบริหาร ผู้บริหารจึงจะต้องมีความรู้หลายประเภท หลายชนิด ในการบริหาร แต่ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญ แต่จะต้องมีความสามารถในการบูรณาการวิชาการเหล่านั้นเพื่อการบริหารงาน เพราะการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ย่อมทำให้เกิดความมั่นใจและมีความมั่นคงปลอดภัย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 10; ประชุม รอดประเสริฐ, 2554, หน้า 316)

จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีปัจจัยสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน สมรรถนะขององค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น ความผูกพัน บรรยากาศ วัฒนธรรม โครงสร้างโรงเรียน สิ่งแวดล้อม ความมุ่งมั่นทางวิชาการ ประสิทธิภาพของครูและโรงเรียน รวมถึงการจัดการเรียนการสอน (Steers, 1977; Bryk & Schneider, 2002; Lunenburg & Omstein, 2001)

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (นพwana วิภักดิ์, 2551; รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554; Prarson, 1992) เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางความคิดต่อองค์กร ในกระบวนการวิเคราะห์นโยบาย ขั้นตอนหลักในการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (สุเมธ งามกนก, 2557, หน้า 43) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์กรโรงเรียน (นฤมล บุญพิมพ์, 2553; ปิติพงษ์ วรรณรี, 2551; อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์, 2551) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร นับว่ามีความสำคัญที่ส่งผลทางบวกและการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ศิระ ยินเจริญ, 2541 หน้า 10-11; Dale & Staudohar, 1982, p. 296; Hall, Scheider & Nygren, 1970, p. 176; Hellriegel, Slocum Richard, 2001, p. 54; Wickens, 1995)

สภาพการณ์ในปัจจุบัน โรงเรียนไม่สามารถจะพัฒนาโรงเรียนไปสู่การมีคุณภาพได้เพียงลำพัง หากแต่ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ

ผู้เกี่ยวข้อง (Epstein, 1995; Gold, Simon & Brown, 2002; Hill & Craft, 2003; Rose, 2003; Sanders, 2003) ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ที่จะต้องแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนและสังคม ในการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปัจจุบัน มีจำนวน 155 แห่ง ได้แก่ กลุ่มที่ 1 มหาวิทยาลัย/ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 81 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย/ สถาบันของรัฐเดิม 15 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ 15 แห่ง มหาวิทยาลัยรัฐไม่จำกัดรับ 2 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง กลุ่มที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 71 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเอกชน 43 แห่ง วิทยาลัยเอกชน 20 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 11 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558, หน้า 1) ในการทำหน้าที่ทางการศึกษา ตามมาตรฐานภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย ประกอบด้วย 1) ด้านการผลิตบัณฑิต 2) ด้านการวิจัย 3) การบริการวิชาการแก่สังคม และ 4) ด้านการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจนี้ สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นเป้าหมายที่จะต้องบรรลุอย่างมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 44-45)

โรงเรียนสาธิต (Demonstration school) ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็น หน่วยงานในโครงสร้างการบริหารงานของคณะศึกษาศาสตร์/ ครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่หลักตามพันธกิจ คือ 1) ผลิตบัณฑิตครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนานวัตกรรม ด้านการสอนและสมรรถนะทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) พัฒนานวัตกรรมด้านการวิจัย และกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดปัญญา 3) บริการวิชาการที่มีคุณภาพต่อชุมชนและสังคม 4) สร้างวัฒนธรรมคุณภาพบนรากฐานทางการศึกษา 5) พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพ และธรรมาภิบาล (ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, 2555, หน้า 8) โรงเรียนสาธิต (Demonstration school) คือโรงเรียนที่ตั้งขึ้นควบคู่กับสถาบันฝึกหัดครู อันได้แก่ วิทยาลัยครูและคณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเหมือนห้องทดลองทางด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป (วรวิทย์ วสันตรากร, 2530, หน้า 172) Kimball (1988, p. 28) กล่าวว่า โรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Demonstration school หรือ Laboratory school คล้ายกันจะมีความหมายและลักษณะที่มีความสำคัญ เป็นพิเศษหลาย ๆ ประการแฝงอยู่ในชื่อ นั่นก็คือ น่าจะมีความหมายแตกต่างออกไปจากโรงเรียน ธรรมดาหรือทั่ว ๆ ไป และน่าจะมีลักษณะพิเศษเป็นของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสาธิต ด้วยกัน แตกต่างกันไปตามวิธีการและอุดมการณ์ของโรงเรียน ทั้งนี้ ก็เพราะว่าในประเทศ

สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นต้นแบบของโรงเรียนประเภทนี้ มีอยู่หลายชื่อตามความมุ่งหมาย หรืออุดมการณ์และวิธีการเฉพาะของแต่ละสถาบัน อาทิ เช่น

1. Practice school หรือ โรงเรียนฝึกสอน เป็น โรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นที่พักสอน ของนักศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู
2. Demonstration school หรือ โรงเรียนสาธิต เป็น โรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่ สำหรับสาธิตการเรียนการสอน ให้นักศึกษาหรือครูอาจารย์ได้ศึกษา สังเกต และนำไปใช้เป็น แบบอย่างต่อไป
3. Laboratory school หรือ โรงเรียนปฏิบัติการทดลอง เป็น โรงเรียนที่ตั้งขึ้น เพื่อการปฏิบัติการทดลองทางการศึกษา โดยเน้นทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนเป็นหลัก
4. Experimental school หรือ โรงเรียนทดลอง เป็น โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการทดลอง ในด้านต่าง ๆ บางแห่งจะไม่เปิดให้มีการฝึกสอนหรือฝึกงานใด ๆ
5. Research & Development school หรือ โรงเรียนวิจัยและพัฒนา เป็น โรงเรียน ในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยและพัฒนาการของเด็กนักเรียนเป็นหลัก
6. University school หรือ โรงเรียนในมหาวิทยาลัย เป็น โรงเรียนในมหาวิทยาลัย ที่เน้นการสอนนักเรียนให้ดีที่สุด เท่าที่จะทำได้ตามหลักสูตร ส่วนหน้าที่การฝึกสอน หรือการทดลองวิจัยเป็นเรื่องรอง

จากการที่มีการปฏิรูปการศึกษา โดยมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีการยุบหน่วยงานกรมเดิมของกระทรวงศึกษาธิการ เข้าด้วยกัน และยุบทบวงมหาวิทยาลัยเข้าไปอยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยจึงต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โรงเรียนสาธิต ซึ่งเป็นสถาบันที่สังกัดมหาวิทยาลัย จึงได้รับผลกระทบดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น บุคลากร งบประมาณ วิชาการ และการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย (ดวงนภา ศรีนนท์ทวงศ์, 2548, หน้า 4) ข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจุบันมีโรงเรียนสาธิตในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 76 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) ถือเป็นเรื่องที่น่ายินดีในแง่ปริมาณ เพราะเมื่อพิจารณาในแง่ดี คือหากสถาบันเหล่านี้จัดระบบการบริหารและการเรียนการสอนตามปรัชญาพัฒนาการได้อย่างมีคุณภาพแล้ว นักเรียนซึ่งสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนสาธิตทุกแห่ง ย่อมเป็นผู้เข้าใจและใช้สิทธิตามครรลองประชาธิปไตย สามารถแสวงหาศักยภาพภายในตนเอง มีความคิดที่เป็นระบบ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมในฐานะพลเมืองโลก และก้าวนำ

ความเปลี่ยนแปลงได้ การจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตปัจจุบัน หากทิศทางของโรงเรียนสาธิตไม่ชัดเจนหรือปราศจากความโดดเด่น จนเรียกได้ว่า เป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนสาธิตแล้ว ก็คงจะต้องแสวงหาคำตอบร่วมกัน เพื่อเป็นการปรับระบบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิตให้กลับไปสู่ความถูกต้องเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย (เฉลิมลาภ ทองอาจ , 2553, หน้า 81-82)

โรงเรียนสาธิต (Demonstration school) ซึ่งได้รับการวิพากษ์จากสังคมอย่างต่อเนื่อง นอกจากหลักการของคำว่า “Demonstration” ในฐานะที่โรงเรียนสาธิตเป็นแปลงทดลองแล้ว ควรมองว่าโรงเรียนสาธิตต้องพิจารณาคำว่า “Laboratory” หรือ “Research laboratory” การเป็นโรงเรียนสาธิตในปัจจุบัน ยิ่งก้าวไกลไปถึงการเป็นต้นแบบ Prototype หรือเป็นทางเลือกหนึ่งในสังคม ในรูปแบบกระบวนการเรียนการสอน โปรแกรมการเรียน ความหลากหลายของนักเรียนพิเศษและต้องการพิเศษ กิจกรรมเพื่อชุมชน (วิรุณ ตั้งเจริญ , 2550, หน้า 45-46)

สำหรับในปัจจุบัน ปัญหาของโรงเรียนสาธิตเป็นผลมาจากการขาดความชัดเจนในเรื่องการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนสาธิตได้รับบทบาทในหลายสถานะ คือต้องสอนผู้เรียนที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาด้วย และสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ปัญหาที่พบอยู่ในปัจจุบันคือความไม่ชัดเจนของแต่ละหน่วยงาน ที่กำหนดบทบาทของภาระงาน อัตรากำลังของอาจารย์โรงเรียนสาธิต ซึ่งจะต้องมีการกำหนดให้อย่างชัดเจน ภาระงานที่สอนต่ำกว่าระดับอุดมศึกษา ภาระงานที่ต้องสอนในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ได้มีอำนาจอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางปฏิบัติภายในโรงเรียน ที่จะสนับสนุนบุคลากรในปฏิบัติตามพันธกิจได้อย่างทั่วถึง เช่น การสนับสนุนให้มีการทำตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะที่ไม่สามารถจัดรายวิชาที่สอนในระดับอุดมศึกษาได้ เพื่อให้คณาจารย์โรงเรียนสาธิตไปสอนในระดับอุดมศึกษา จึงทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ (สุชมาล เกษมสุข, สัมภาษณ์, 19 ตุลาคม 2559; ขวลิต สูงใหญ่, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2559)

สภาพปัญหาของโรงเรียนสาธิตยังมีอยู่หลายประการ อาทิ 1) ขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนขาดทิศทางและไม่เป็นเอกภาพ 2) ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย 3) ขาดความเข้มแข็งทางวิชาการทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนักเรียนต่ำลง 4) ขาดการนิเทศและให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน 5) นักเรียนส่วนใหญ่ขาดความตั้งใจและขาดความมุ่งมั่น 6) ขาดการประเมินผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) คณาจารย์รวมถึงบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างมีทิศทางและเป้าหมาย 8) คณาจารย์และบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ ขาดการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการและทางวิชาชีพ โดยอาจารย์จำนวนมากยังคงอัตราจ้างชั่วคราวและมีการเข้าออกอยู่เป็นประจำ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน

ส่วนอาจารย์ที่ได้บรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานของมหาวิทยาลัย ก็ยังขาดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อาจารย์จำนวนมากไม่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เพราะระเบียบของมหาวิทยาลัยไม่เอื้ออำนวย 9) สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศทางการเรียนของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ 10) โรงเรียนยังไม่เป็นชุมชนวิชาการหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 11) โรงเรียนยังขาดวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี โดยจะเห็นได้จากการขาดความร่วมมือและประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขาดความเชื่อและขาดค่านิยมร่วมกันของบุคลากร โรงเรียนสาธิตยังขาดการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ ทำให้การเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรไม่มีประสิทธิภาพมากที่ควร และอาจทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง (อาคม อึ้งพวง, 2551, หน้า 5; ผกาพันธ์ อินตะแก้ว, 2552, หน้า 4) ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนระบบ โครงสร้างงานการบริหารงานใหม่ ปัญหาที่สำคัญคือ 1) เรื่องของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการให้มาเป็นพนักงานของรัฐ ทำให้เกิดปัญหาบุคลากร คือ คนไม่เข้ามาสอบบรรจุเป็นคณาจารย์ในโรงเรียนสาธิต หรือเมื่อเข้ามาได้ไม่นาน ก็ไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการที่อื่น โรงเรียนจึงไม่สามารถคัดคนดี คนเก่ง คนมีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะเนื่องด้วยกฎระเบียบของการเป็นพนักงาน คณาจารย์เก่ากำลังจะหมดไป ในขณะที่เดียวกันก็ขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามาทดแทน หน่วยงานก็จะไม่มีคนดี และคนเก่ง ด้วยภาระงานในระดับประถมที่มาก จะต้องดูแลนิสิตที่มาฝึกประสบการณ์ รวมถึงนักเรียนที่ดูแลเรื่องการสอนประจำ โรงเรียนที่บุคลากรเข้ามาและลาออกอยู่เป็นประจำ ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และยังส่งผลถึงความน่าเชื่อถือจากผู้ปกครอง การขาดแคลนบุคลากรที่จะมาทดแทน การเกษียณอายุราชการของครูรุ่นเก่า

อาจารย์ที่เข้ามาทดแทนเป็นคนรุ่นใหม่ ประสบการณ์การสอนยังไม่เพียงพอ การทำวิจัย ซึ่งเป็นหัวใจหลักของโรงเรียนสาธิตก็จะน้อยลงไป การพัฒนาการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ น้อยลงไป จึงทำให้สภาพของโรงเรียนสาธิตที่เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ การเป็นต้นแบบทางการศึกษาจึงเบาบางลงไป 2) ผู้ปกครองในปัจจุบัน ด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคมที่เปลี่ยนแปลง ทำให้การดูแลลูกต่างไปจากเดิม ผู้ปกครองดูแลเด็กน้อยลงไป ภาระจึงตกอยู่กับครู โดยทิ้งหน้าที่ให้กับครูมากขึ้น 3) ทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารจะต้องเปิดกว้างทางวิชาการ ให้โอกาสแก่บุคลากรในการไปแสวงหาความรู้จากภายนอกโรงเรียน เพื่อนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้กับโรงเรียน นโยบายการพัฒนาควรมองหลาย ๆ มิติ มิใช่มองแต่สภาพแวดล้อมที่สวยงามและทันสมัยอย่างเดียว ควรบริหารงานควบคู่กันไปทั้งทางวิชาการและสภาพแวดล้อม 4) ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (สุขุมล เกษมสุข, สัมภาษณ์

19 ตุลาคม 2559; ธีญสุดา จิรกิตติยากร, สัมภาษณ์ 14 พฤศจิกายน 2559; ทิฆัมพร สวัสดิ์โยธิน, สัมภาษณ์ 17 พฤศจิกายน 2559)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิต และความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีลักษณะความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลองค์การของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อันจะเป็นข้อมูลที่จะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับการพัฒนาโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ สามารถนำความรู้ที่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนสาธิตและพัฒนาสู่ความเป็นสาธิตที่แท้จริง ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่เหมาะสมกับการเป็น โรงเรียนต้นแบบแห่งการศึกษาในอนาคต ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงในการพัฒนาและจัดการศึกษาของประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้มีการลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้ ดังนี้
 - 1.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 - 1.2 ปัจจัยสมรรถนะองค์การ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
 - 1.3 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.4 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.5 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืน
กับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

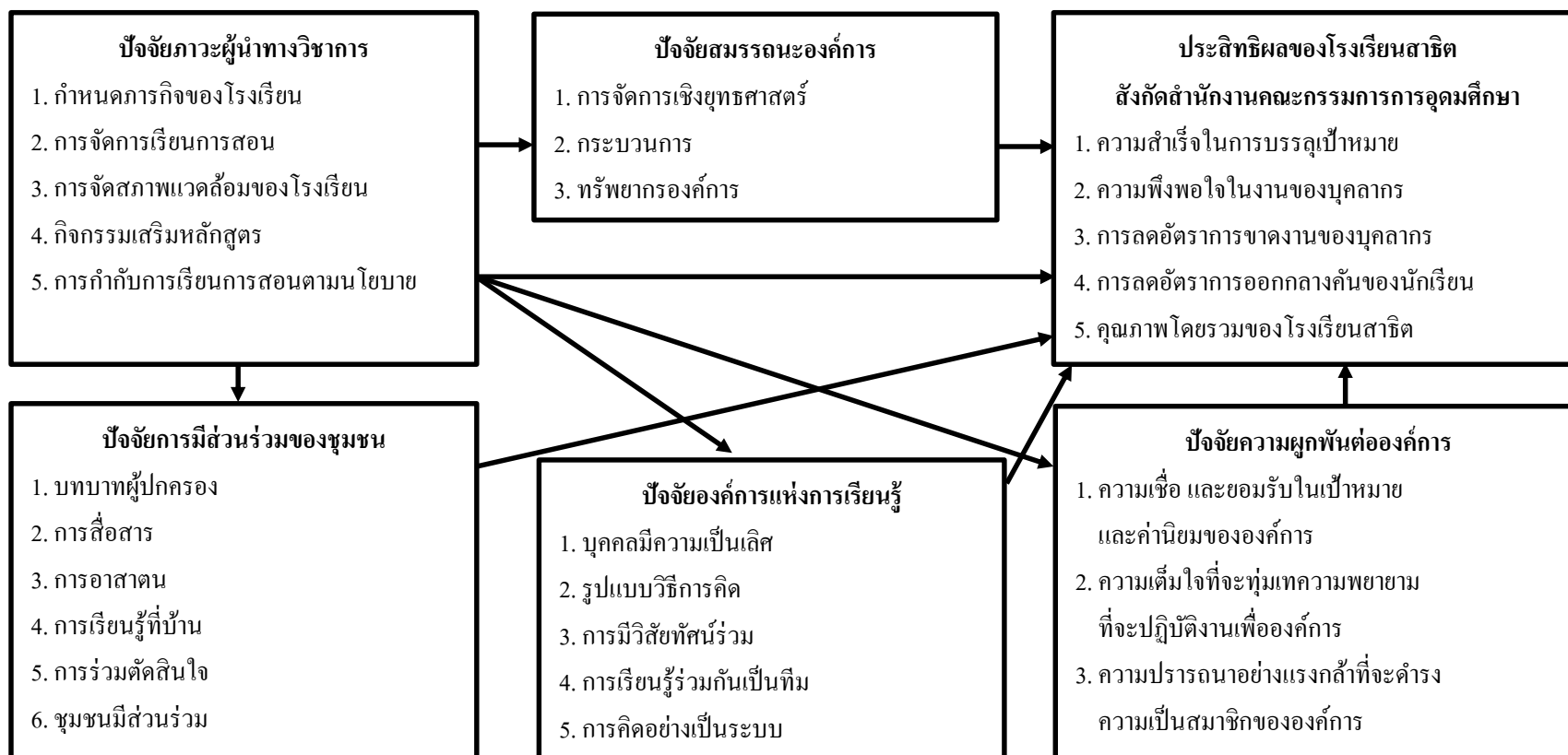
ในการวิจัยครั้งนี้ มีการนำทฤษฎีที่ใช้มาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัยการบริหารจัดการ
ในโรงเรียนของ ฮอยและมิสเกล (2013) มาเป็นกรอบในการบริหาร โรงเรียน ที่เรียกว่า
ระบบสังคมเปิด (Open social-systems) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม มนุษย์
และทรัพยากรที่สำคัญ ภารกิจและเป้าหมาย วัสดุ วิธีการและเครื่องมือ ด้านกระบวนการ
เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การเรียนการสอน โครงสร้างโรงเรียน บุคลากร วัฒนธรรมและบรรยากาศ
และนโยบายทางการเมือง ส่วนในด้านผลผลิต ซึ่งเป็นเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ความสำเร็จ
ในการบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน การลดอัตราการขาดงาน การลดอัตราการออกกลางคัน
ของนักเรียน และคุณภาพโดยรวมขององค์กร ซึ่งทั้งหมดอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอก
และภายใน ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยทางการบริหารและทฤษฎี
องค์กร มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

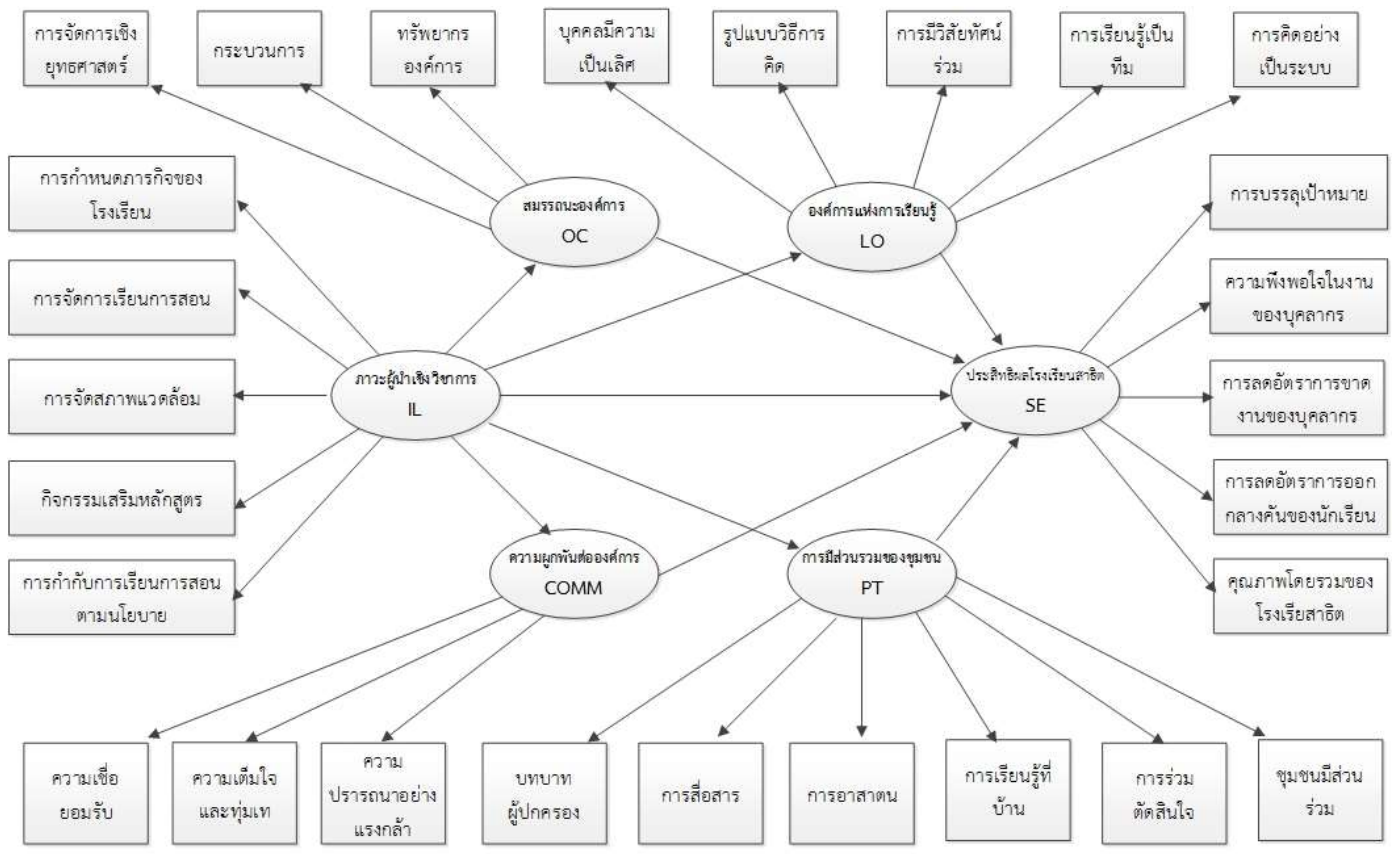
1. สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและข้อค้นพบทางการวิจัยของนักการศึกษา
และนักวิชาการหลายท่าน ประกอบไปด้วย 5 ตัวแปร ซึ่งต่างก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (McEwan, 1998; MacNeill, Cavanagh & Silcox, 2003;
Blasé & Blas, 2001) 2) สมรรถนะองค์กร (Lado et al., 1992) 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้
(Senge, 1990) 4) ความผูกพันต่อองค์กร (Porter & Steer, 1977) และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน
(Epstein, 1995)

2. ประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัย
อาศัยตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (2013, pp. 305-306) โดยการพิจารณาเป้าหมาย

ของประสิทธิผลองค์กร จากความสามารถในการทำหน้าที่ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย 2) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร 4) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน และ 5) คุณภาพโดยรวมโรงเรียนสาธิต



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-2 แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (โมเดลสมมติฐาน)

สัญลักษณ์ที่ปรากฏในแบบจำลองสมมติฐาน ภาพที่ 1-2 มีรายละเอียดดังนี้
(ยูทช ไกยวรรณ, 2556, หน้า 4)

○ แทน ตัวแปรแฝง

□ แทน ตัวแปรสังเกตได้

→ แทน ความสัมพันธ์เชิงเส้นสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

จากภาพที่ 1-2 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยสมมติฐานนี้ เกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมด้านทฤษฎี แนวคิด แบบจำลองและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัย จะทำให้สามารถทราบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนสาธิต
2. ผลการวิจัยทำให้ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
3. ข้อค้นพบที่ได้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ในการทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องต่อไป อันจะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนในการบริหารงานให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. **ขอบเขตของเนื้อหา** การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน
2. **ประชากร** ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน จากโรงเรียนสาธิต สังกัดคณะครุศาสตร์ หรือคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

มีทั้งหมด 21 แห่ง ทั้งนี้ ไม่รวมโรงเรียนสาธิตที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปีการศึกษา 2559 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559, ออนไลน์)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

3.1.1 กำหนดภารกิจของโรงเรียน

3.1.2 การจัดการเรียนการสอน

3.1.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

3.1.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร

3.1.5 การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย

กลุ่มที่ 2 ตัวแปรแฝงภายใน ประกอบด้วย

3.2. ปัจจัยสมรรถนะองค์กร

3.2.1 ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์

3.2.2 ด้านกระบวนการ

3.2.3 ด้านทรัพยากรองค์กร

3.3 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้

3.3.1 บุคคลมีความเป็นเลิศ

3.3.2 รูปแบบวิธีการคิด

3.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

3.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

3.3.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

3.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.4 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน

3.4.1 บทบาทผู้ปกครอง

3.4.2 การสื่อสาร

3.4.3 การอาสาตน

- 3.4.4 การเรียนรู้ที่บ้าน
- 3.4.5 การร่วมตัดสินใจ
- 3.2.6 ชุมชนมีส่วนร่วม
- 3.5 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต
 - 3.5.1 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย
 - 3.5.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
 - 3.5.3 การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร
 - 3.5.4 การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน
 - 3.5.4 คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายใน โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรของโรงเรียนสาธิต (School effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารที่สามารถบริหาร โรงเรียน ได้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยจากความร่วมมือของผู้บริหารและครู รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีผลได้ผลเสียต่อการจัดการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013, pp. 305-306) โดยการพิจารณาเป้าหมายของประสิทธิผลองค์กรจากความสามารถในการทำหน้าที่ 5 ประการ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในงานของตน มีความผูกพันต่อองค์กร ประพฤติตนปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.3 การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของโรงเรียน ในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ที่จะช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่จะทำ ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เพื่อลดอัตราการขาดงานของบุคลากร วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.4 การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน หมายถึง ระดับความสามารถ ในโรงเรียนสาธิต ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ด้านการเรียนและการปรับตัวทางสังคม ให้กับนักเรียน สามารถเรียนจนสำเร็จการศึกษาและส่งเสริมให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ที่ดีแก่นักเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

1.5 คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายในโรงเรียนสาธิต หมายถึง ระดับ ความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการบูรณาการการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียนทั้งประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถร่วมมือกันทำงาน ไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดข้อตกลง ร่วมกัน ระหว่างครูและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการเรียนรู้ ของนักเรียนและการสอนของครู โดยใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร มีความหลากหลาย ในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การมีส่วนร่วม ของครูและนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

2.1 การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง การใช้อำนาจสั่งการของผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายตามนโยบายจากคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย การประชุม แนวทางการปฏิบัติงาน การร่วมมือกันเป็นทีมในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาครูด้านวิชาการ ในโครงการต่าง ๆ มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การใช้อำนาจสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามนโยบายเร่งด่วนของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย การใช้วิธีการสอนและ สื่อสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา และการเผยแพร่ผลงานการเรียนรู้ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ วัดได้จาก แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.3 การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การใช้อำนาจสั่งการของผู้บริหาร ในการสนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนให้กับนักเรียน มีการเยี่ยมชมชั้นเรียน มีการควบคุม

เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมให้เกิดสิ่งจูงใจให้กับครู การสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัย พัฒนาขึ้น

2.4 กิจกรรมเสริมหลักสูตร หมายถึง นำเสนอเชิงนโยบายต่อคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ในการจัดกิจกรรมนอกตารางเวลาเรียน โดยโรงเรียนมีการผลักดันให้ สอดคล้องกับนโยบาย เพื่อประโยชน์สำหรับผู้เรียนและนำไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ วัดได้จาก แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.5 การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ในนโยบายของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะเป็นกฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาล ให้เป็นแนวทาง แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ การวางแผนโครงการ เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ปัจจัยสมรรถนะองค์การ (Organizational competencies) หมายถึง ความสามารถ ของโรงเรียนในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้วยความสามารถในการบริหารกระบวนการ ทำงาน และความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามเป้าหมายในการดำเนินงานของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Lado et al. (1992, pp. 77-91) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ด้านการจัดการทางเชิงยุทธศาสตร์ (Managerial competencies) หมายถึง โรงเรียน มีการใช้กระบวนการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือยุทธศาสตร์ร่วมกัน และมีการศึกษาวิเคราะห์และเลือก ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารมีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์สื่อสารกับผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติดำเนินงาน มีการประเมินติดตามความก้าวหน้าและวัดผลงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.2 ด้านกระบวนการ (Transforming-based competencies) หมายถึง โรงเรียน มีการบริหารจัดการ โครงสร้าง ขั้นตอนการปฏิบัติและกฎระเบียบที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน สะดวก คล่องตัว และเอื้อต่อการทำงานร่วมกันใน โรงเรียน และมีการมอบหมายงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3.3 ด้านทรัพยากรองค์การ (Resource-based competencies) หมายถึง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทรัพยากร โรงเรียน ทรัพยากรภายนอกโรงเรียนและทรัพยากรบุคคล ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ได้อย่างพอเพียงเหมาะสม มีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและแหล่งทรัพยากรภายนอกโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนด้านทรัพยากรบุคคล โรงเรียนมีการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลอย่างพอเพียง มีการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่มีความรู้ตรงสาย และบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. ปัจจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หมายถึง การที่โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตน เพื่อสร้างสรรคงาน และการบรรลุเป้าหมาย มีการกระตุ้นให้มีการแสดงออก สมาชิกได้เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรและนักเรียนมีความตระหนักในความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีการค้นหาและพัฒนาศักยภาพของบุคคลและทีมงาน ประกอบด้วย ลักษณะ 5 ประการ

4.1 บุคคลมีความเป็นเลิศ (Personal mastery) หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน มีการฝึกอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอและมีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ โรงเรียน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.2 รูปแบบวิธีการคิด (Mental models) หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่รู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้อง รู้จักคิดหลากหลายวิธี เข้าใจบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ขอมรับการเปลี่ยนแปลงทันกับเหตุการณ์ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของโรงเรียน และเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรร่วมกันคิด ร่วมสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียน มีความผูกพันกับวิสัยทัศน์ และมีการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น หรือประสบการณ์ มีการร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) หมายถึง การที่โรงเรียนมีผู้บริหารหรือบุคลากรในโรงเรียน มีความคิดเชื่อมโยง คิด มอง หรือกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน การปฏิบัติงานในภาพรวม มีความคิดเห็นทันเหตุการณ์ เห็นโอกาสต่าง ๆ ที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียน มีความคิดและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบตลอดเวลา วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Commitment organizational) หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา มีความรู้สึก ความผูกพันเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

5.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และของบุคคลสอดคล้องกัน ไปในทิศทางเดียวกัน วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีให้กับองค์กร วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าจะองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤต อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

6. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community participation) หมายถึง ความเกี่ยวข้องของบุคคลหรือโรงเรียน ทั้งในชุมชนและนอกชุมชน โรงเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน สถานศึกษาอื่น หรือองค์กร ที่มีบทบาท เข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับฟังปัญหา ร่วมประชุม ร่วมออกทรัพยากรเงินหรือแรง ร่วมให้คำปรึกษา ร่วมอาสาตนเองทำงานให้โรงเรียน ร่วมประเมินผล ร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้นักเรียนและโรงเรียน มีคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนของ (Epstein, 1995, pp. 81-96) ซึ่งประกอบด้วย

6.1 บทบาทผู้ปกครอง หมายถึง การที่ครูช่วยเหลือผู้ปกครองสร้างสภาพแวดล้อมที่บ้าน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน ด้วยการให้ความรู้แนะนำและติดตามความคืบหน้า โดยเข้าใจถึงสภาพบริบทของครอบครัวของผู้ปกครองที่แตกต่างกัน

6.2 การสื่อสาร หมายถึง การที่โรงเรียนมีนโยบายและวิธีการด้านรูปแบบการสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และผู้ปกครองกับโรงเรียนอย่างมีแบบแผน อย่างเป็นระบบ ในรายงานความก้าวหน้าของนักเรียน ในด้านการเรียนการสอน หลักสูตร และพฤติกรรมของนักเรียน ให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครองในเรื่องช่องทางการสื่อสารกับโรงเรียน มีการวางแผนการติดตาม และการประเมินผลตามระยะเวลา

6.3 การอาสาตน หมายถึง โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา มีนโยบายและวิธีการที่จะร่วมกันสรรหา กระตุ้นหรือร้องขอผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ทั้งการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ตามความต้องการ และโรงเรียนมีการจัดเตรียมการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครที่เข้าร่วมกิจกรรม ด้วยการให้ความรู้ การอบรมและการเตรียมตัวผ่านกระบวนการสื่อสาร

6.4 การเรียนรู้ที่บ้าน หมายถึง การที่ครูมีนโยบายและวิธีการจัดเตรียมข้อมูล และแนวความคิดให้แก่ผู้ปกครอง เรื่องทักษะการดูแล การพูดคุยกันบุตรหลานในเรื่องการบ้านของนักเรียนที่บ้าน ทักษะของผู้ปกครองอื่น ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้เองที่บ้าน

6.5 การร่วมตัดสินใจ หมายถึง บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมประเมินอย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้จากภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของท้องถิ่น การร่วมแก้ไขพฤติกรรมของนักเรียน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ

6.6 ชุมชนมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง พยายามค้นหาและแสวงหาทรัพยากรและการบริการ โดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน บุคคล หน่วยงานราชการ ธุรกิจ องค์กรไม่แสวงหากำไร สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การเรียนรู้และการนำมาพัฒนาโรงเรียน และมีการแลกเปลี่ยนในการพัฒนาชุมชน

7. โรงเรียนสาธิต หมายถึง โรงเรียนสาธิตทั้ง 21 แห่ง ที่ทำการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ยกเว้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ)

7.1 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา

7.2 โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา

7.3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์)

7.4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)

7.5 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)

7.6 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)

7.7 โรงเรียนสาธิตมัธยมวิทยาลัยนเรศวร

7.8 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

7.9 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม)

7.10 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม)

7.11 โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา

7.12 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

7.13 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)

7.14 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)

7.15 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร

7.16 ศูนย์การศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

7.17 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

7.18 โรงเรียนอนุบาลสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิทยาเขตปัตตานี

7.19 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

7.20 โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)

7.21 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

8. อาจารย์ผู้สอน หมายถึง อาจารย์ผู้สอน บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

9. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐทั้งในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเพื่อสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้นำเสนอตามหัวข้อสำคัญ ซึ่งสรุปการศึกษา ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสาธิต
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การ
 - 3.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์การ
 - 3.3 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ
 - 3.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิต

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิต (Demonstration school) เป็น โรงเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับสาธิตการเรียนการสอนให้นักศึกษาหรือครูอาจารย์ได้ศึกษา สังเกตและนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไปในประเทศไทย ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากสหรัฐอเมริกา โดยผสมผสานแนวคิดเดิมโรงเรียนสาธิตมีจุดกำเนิดในทวีปยุโรป ต่อมาได้แพร่หลายและเจริญก้าวหน้าที่สุดในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นที่มาของแนวความคิดที่จัดให้มีโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตครูก็ได้แพร่หลายไปทั่วโลก ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษา (สารوخ บัวศรี, 2510, หน้า 30) ได้กล่าวถึง อุดมคติในการจัดตั้ง โรงเรียนสาธิตของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมี 3 ประการ คือ 1) สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกต และศึกษาของนิสิตวิทยาลัย

หรือมหาวิทยาลัย 2) สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้วิชาการศึกษา หรือเรียกว่า วิชาการได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วยในตัว และ 3) สำหรับเป็นที่ “แสดงให้เห็นแก่บุคคลทั่วไปหรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า “สาธิต” ในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่าง ๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองนักเรียน แบบประชาธิปไตย ฯลฯ หลังจากปี ค.ศ. 1940 บทบาทของโรงเรียนสาธิตในการฝึกหัดครูก็เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ซึ่งเรื่องนี้ วิจิตร ศรีสะอาด (2511, หน้า 16-18) เขียนไว้ว่า “ตั้งแต่ ค.ศ. 1940 เป็นต้นมา โรงเรียนสาธิตเป็นที่ยอมรับของนักการศึกษาโดยทั่วไปและสถานศึกษาฝึกหัดครูว่า โรงเรียนสาธิตเป็นส่วนประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของ โครงการฝึกหัดครู มีบทบาทอย่างสำคัญต่อการฝึกหัดครู และสถานศึกษาฝึกหัดครูได้ใช้โรงเรียนสาธิตมากที่สุด ในการเพิ่มพูนประสบการณ์ต่าง ๆ แก่นักเรียนฝึกสอน รวมทั้งประสบการณ์ในภาคปฏิบัติที่มีอยู่ทั้งหมด ซึ่งดีเท่า ๆ กับการวิจัยและยังใช้เป็นแหล่งบริการสำหรับการฝึกงานอีกด้วย”

โรงเรียนสาธิตในประเทศไทย มีความสำคัญต่อกระบวนการฝึกหัดครู โดยจะทำหน้าที่ประสานทฤษฎีและปฏิบัติเข้าด้วยกัน เสริมบทบาทด้านการวิจัย ทดลอง ค้นคว้า ของครูอาจารย์ ในสถาบันฝึกหัดครู รวมทั้งเป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงความรู้ทางการศึกษาที่ได้ค้นพบ ดังคำจำกัดความที่มาของ Demonstration school ของจรินทร์ ธานีรัตน์ (2517, หน้า 71) หมายความว่า “โรงเรียนที่เปิดสอนเพื่อแสวงหาวิธีการสอน การเรียนและวิธีต่าง ๆ แก่นักเรียนนักศึกษา ผู้ที่ศึกษาอาชีพการสอน” นอกจากนี้ พจนานุกรมศัพท์การศึกษาได้ให้ความหมายของศัพท์คำว่า “การสาธิต” หรือ “Demonstration” โดย จรูญ มีลินทร์ (2505, หน้า 121) ให้ความหมายว่า “เป็นวิธีการสอนหรือแสดงข้อเท็จจริงอย่างหนึ่ง การแสดงแบบนี้อาจใช้สิ่งอื่นมาแสดงประกอบเพื่อให้เห็นหลักการหรือแสดงข้อเท็จจริงนั้น ๆ ด้วย”

โรงเรียนสาธิต หรือ Demonstration school ในประเทศไทย จึงมีความหมายในเชิงอุดมการณ์หรือเป้าหมายที่ต้องการให้เป็นโรงเรียนสาธิต สำหรับแสดงตัวอย่างสิ่งที่ได้ค้นพบทางการศึกษา วิจิตร ศรีสะอาด (2510, หน้า 15) ให้ความเห็นเกี่ยวกับชื่อ โรงเรียนสาธิตว่า

“การใช้ชื่อ Demonstration school ในประเทศไทย คงเป็นเพราะว่าเรามีความในใจที่ต้องการจะให้โรงเรียนประเภทนี้เป็นโรงเรียนตัวอย่าง แล้วเพื่อจะให้โรงเรียนอื่น ๆ ได้มีโอกาสทำตามในโอกาสต่อไปก็อาจเป็นไปได้ โดยเฉพาะในพจนานุกรมฉบับ”

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 ก็ให้ความหมายของศัพท์คำว่า “สาธิต” แปลว่า “สำเร็จ” เป็นได้ทั้งคำสรรพนามหรือกริยา ฉะนั้น ความหมายของศัพท์คำว่า โรงเรียนสาธิต ในประเทศไทยจึงกินความหมายถึงการค้นพบ ค้นคว้า ทดลอง และวิจัยทางการศึกษาได้

แล้วประสบความสำเร็จ สามารถแสดงให้เห็นหลักการหรือข้อเท็จจริงนั้น ๆ ด้วย มิใช่เป็นเพียงแค่การแสวงหาเท่านั้น”

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อแนวความคิดจัดตั้งโรงเรียนสาธิต ในการจัดรูปแบบของโรงเรียนสำหรับการฝึกหัดครูในสหรัฐอเมริกา ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีอุดมการณ์และวิธีการเฉพาะของแต่ละสถาบัน ซึ่งมีความสำคัญสำหรับสถาบันการฝึกหัดครูของไทย ในการปรับปรุงวิชาชีพครูในด้านของสถานที่ปฏิบัติวิชาชีพครู ทำการทดลองวิจัย ค้นคว้า เพื่อให้วิชาการศึกษาได้ก้าวหน้า และยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป โดยเฉพาะคำว่า “สาธิต หรือ Demonstration” มีความหมายในลักษณะของการค้นพบและแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขึ้นด้วย ภายใต้นโยบายพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) ด้วยหลักการและด้วยเหตุผลในการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครูให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ ทำหน้าที่ประสานทฤษฎีและปฏิบัติด้วยการใช้โรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติ เสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพครู ให้แก่นักศึกษา ในขณะที่เดียวกันโรงเรียนสาธิตเป็นศูนย์กลางในทางวิชาการ เป็นแหล่งศึกษาของครูอาจารย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในทางวิชาการให้กว้างไกล และขณะที่เดียวกันโรงเรียนสาธิตจะได้เป็นแบบอย่างในเรื่องการจัดการศึกษา และให้บริการทางวิชาการด้านต่าง ๆ ตามกำลังความสามารถแก่โรงเรียนต่าง ๆ ในท้องถิ่นอีกด้วย การขยายตัวของโรงเรียนสาธิตจึงมีเหตุผลที่ได้รับการอนุมัติให้มีการจัดตั้งทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพิ่มขึ้น โรงเรียนสาธิตในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทุกแห่ง (ธีรนนท์ ชูเชิด, 2547, หน้า 27)

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิตโดยทั่วไป

แนวความคิดที่จะมีโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เริ่มมีขึ้นเมื่อ อาร์เนสท์ (Ernest) ชุนนางแห่งเมืองโกทา (Duke of Gotha) กล่าวว่า นักศึกษาฝึกหัดครูควรได้เรียนภาคปฏิบัติในสิ่งที่ตนจะต้องทำการสอนด้วย ค.ศ.1788 โรงเรียนสาธิตสำหรับการฝึกหัดครูแห่งแรก มีขึ้นที่กรุงเบอร์ลินประเทศเยอรมัน เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกหัดครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนและได้ฝึกสอน โดยมีอาจารย์นิเทศ ค.ศ. 1805-1825 เปสตาลอซซี่ (Pestalozzi) ได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้น 2 แห่ง เมืองเบอร์กคอร์ดอร์ฟ (Burgdorf) และเมืองเวอร์ดุน (Yverdun) ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อประโยชน์ทางวิชาชีพครู และเป็นสถานที่ที่ครูได้มาสังเกตและศึกษาการจัดการเรียนการสอนแก่เด็ก ค.ศ.1832 ประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มมีโรงเรียนสาธิตเป็นแห่งแรกที่ เมืองเล็กซิงตัน (Lexington) รัฐแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts) ค.ศ. 1859 ประเทศสหรัฐอเมริกามีการประชุมโรงเรียนฝึกหัดครูครั้งที่ 1 (First Annual Convention of American Normal School Association) ที่เมืองเทรนตัน (Trenton) รัฐนิวเจอร์ซีย์ (New Jersey) โดยมีข้อตกลงในการประชุมข้อหนึ่งว่า”

การศึกษาสำหรับครูมีแต่ภาคทฤษฎีเท่านั้น ควรจะต้องมีภาคปฏิบัติ ให้สามารถปฏิบัติได้ด้วย ดังนั้น โรงเรียนฝึกหัดครูจึงควรเป็น โรงเรียนที่จะใช้สำหรับสังเกตและ ฝึกหัดสอน ค.ศ. 1883 ปาร์กเกอร์ (Parker) ซึ่งเดิมเป็นอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครูคุกเคาตี้ และต่อมาได้ย้ายมาเป็นอาจารย์ใหญ่ วิทยาลัยฝึกหัดครูชิคาโก ได้จัดตั้ง โรงเรียนสาธิตหรือ โรงเรียนทดลองในระดับอนุบาลและ ประถมศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนฝึกหัดครู โดยมุ่งทางด้านการศึกษาและทดลอง เพื่อปรับปรุงการสอนเกี่ยวกับการฝึกหน้าที่พลเมืองและการปรับปรุงชีวิตในชุมชน ทำให้ ปาร์กเกอร์และคณะครูที่ทำการทดลองมีชื่อเสียงมากในขณะนั้น ค.ศ. 1887

จอห์น ดิวอี้ (John Dewey) เมื่อเป็นหัวหน้าแผนกวิชาการศึกษาและปรัชญาที่ มหาวิทยาลัยชิคาโก ก็ได้ทำการทดลองเพื่อศึกษาวิจัยปัญหาทางจิตวิทยา สังคมวิทยาและทดสอบ หลักปรัชญาทางการศึกษา จุดมุ่งหมายของโรงเรียนสาธิต คือการนำความรู้ใหม่ ๆ ของ การดำเนินงานแบบวิทยาศาสตร์เข้ามาใช้ในการศึกษา ค.ศ. 1909 ชาร์ลส์ เอช. จัดด์ (Charles H. Judd) ซึ่งต่อมาได้เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการศึกษาที่มหาวิทยาลัยชิคาโก ได้ปรับปรุงโรงเรียนสาธิตทดลอง ที่มีอยู่สองแห่ง แห่งหนึ่งสำหรับฝึกหัดครูระดับปริญญาตรี อีกแห่งหนึ่งสำหรับปริญญาโท โดยพยายามใช้วิธีสอนจากหลักพัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมให้มีการสอนอ่านคัดเลข โดยใช้วิธี ทดลองแบบต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้วิชาครูมีหลักวิชาที่สามารถพิสูจน์ได้และมีทักษะที่ถ่ายทอดหรือสอน ได้ ค.ศ. 1917 แผนกฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย (Columbia University) เริ่มการใช้โรงเรียน สาธิตทดลองตามจุดประสงค์ใหม่ซึ่งย้ายการทดลอง โรงเรียนสาธิตแห่งนี้จึงไม่เปิดให้เป็นที่ฝึกสอน หรือสังเกตการณ์สอน

ค.ศ. 1926 สมาคมวิทยาลัยครูแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of Teachers College) ได้วางมาตรฐานเป็นทางการสำหรับสถาบันฝึกหัดครูไว้ ดังนี้ 1) วิทยาลัยครูแต่ละแห่งต้องมีโรงเรียนฝึกหัดครู 2) ครูแต่ละคนในโรงเรียนฝึกหัดสอนต้องรับผิดชอบเด็กไม่เกิน 40 คน 3) นักศึกษาฝึกหัดครูทุกคนจะต้องฝึกสอน 4) ถ้ามีนักศึกษาฝึกหัดครูออกฝึกสอน จำนวน 18 คน จะต้องมื่อนักเรียนไม่ต่ำกว่า 30 คน สำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูกลุ่มนี้ฝึกสอน 5) ต้องมีครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่เต็มเวลา จำนวน 1 คน ต่อนักศึกษาที่ฝึกสอน 50 คน 6) ครูประจำโรงเรียนฝึกสอนต้องมี ชั่วโมงสอนอย่างน้อยที่สุด 2 ใน 5 ของการสอนทั้งหมด ในปี ค.ศ. 1940 ซี. โรเบิร์ต อเล็กซานเดอร์ (C. Roberts Alexander) ได้ศึกษาพบว่า ปี ค.ศ. 1900 สหรัฐอเมริกามีโรงเรียนสาธิตอยู่ 6 โรงเรียน ปี ค.ศ. 1901-1915 มีเพิ่มอีก 23 โรงเรียน ค.ศ. 1916-1925 เพิ่มอีก 21 โรงเรียน ค.ศ. 1926-1935 เพิ่มอีก 45 โรงเรียน มีโรงเรียนสาธิตอยู่ 6 โรงเรียน เท่านั้นที่ตั้งมาแล้วเป็นเวลา 40 ปี หรือกว่านี้ และมีอยู่ 49 โรงเรียน ที่ตั้งมาแล้วเป็นเวลา 14 ปี (พรทิพย์รัตน์ วิเชียร, 2522, หน้า 16-20)

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิตในประเทศไทย

โรงเรียนสาธิต (Demonstration School) คือ โรงเรียนที่ตั้งขึ้นควบคู่กับสถาบันฝึกหัดครู อันได้แก่ วิทยาลัยครูและคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีจุดมุ่งหมายเหมือนห้องทดลอง ทางด้านต่าง ๆ เพื่อแสดงเป็นตัวอย่างเกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการศึกษาโดยทั่ว ๆ ไป

(วรวิทย์ วศินสรากร, 2530, หน้า 172) โรงเรียนสาธิตเริ่มแรกจัดตั้งขึ้นที่โรงเรียน “ฝึกหัดอาจารย์” ณ โรงเรียนเด็กยศเส เปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 เหตุผลที่จำเป็นต้องตั้งที่โรงเรียนเด็ก เพราะจะได้มีโรงเรียนไว้ให้ผู้เรียนในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้ฝึกหัดงานครู (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2531, หน้า 1) โรงเรียนสาธิตในประเทศไทย ที่สังกัดสถาบันฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัย ล้วนใช้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิตและเรียกทับศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า “Demonstration school”

(บรรจงฟ้า รุ่งสง, 2539, หน้า 11-12)

กิมบอลด์ (Kimball, 1988, p. 28) โรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า Demonstration school หรือ Laboratory school คล้ายกับจะมีความหมายและลักษณะที่มีความสำคัญเป็นพิเศษหลาย ๆ ประการแฝงอยู่ในชื่อ นั่นก็คือน่าจะมีความหมายแตกต่างออกไปจากโรงเรียนธรรมดา หรือทั่ว ๆ ไป และน่าจะมียุทธศาสตร์พิเศษเป็นของตนเองแต่ละโรงเรียน ในกลุ่มโรงเรียนสาธิตด้วยกัน แตกต่างกันไปตามวิธีการและอุดมการณ์ของโรงเรียน ทั้งนี้ ก็เพราะว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นต้นแบบของโรงเรียนประเภทนี้มีอยู่หลายชื่อตามความมุ่งหมาย หรือ อุดมการณ์ และวิธีการเฉพาะของแต่ละสถาบัน อาทิ เช่น 1) Practice school หรือ โรงเรียนฝึกสอน เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นที่ฝึกสอนของนักศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู 2) Demonstration school หรือ โรงเรียนสาธิต เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับสาธิตการเรียนการสอนให้นักศึกษาหรือครูอาจารย์ได้ศึกษา สังเกต และนำไปใช้เป็นแบบอย่างต่อไป 3) Laboratory school หรือ โรงเรียนปฏิบัติการทดลอง เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้นเพื่อการปฏิบัติการทดลองทางการศึกษา โดยเน้นทางด้านจิตวิทยาพัฒนาการของนักเรียนเป็นหลัก 4) Experimental school หรือ โรงเรียนทดลอง เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการทดลองในด้านต่าง ๆ บางแห่งจะไม่เปิดให้มีการฝึกสอนหรือฝึกงานใด ๆ 5) Research and development school หรือ โรงเรียนวิจัยและพัฒนา เป็นโรงเรียนในมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยและพัฒนาการของเด็กนักเรียนเป็นหลัก 6) University school หรือ โรงเรียนในมหาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนในมหาวิทยาลัยที่เน้นการสอนนักเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะดีได้ตามหลักสูตร ส่วนหน้าที่การฝึกสอนหรือการทดลองวิจัยเป็นเรื่องรอง

ในประเทศไทย สถาบันฝึกหัดครูทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทุกแห่ง ล้วนใช้ชื่อว่าโรงเรียนสาธิต และเรียกทับศัพท์ในภาษาอังกฤษว่า

“Demonstration school” ศัพท์คำนี้ เป็นจุดสำคัญจุดหนึ่งของการศึกษาในครั้งนี้ โดยจะพิจารณาถึง มิติต่าง ๆ ของศัพท์คำนี้เป็นเบื้องต้น

โรงเรียนสาธิต เป็นสถานศึกษาของนักเรียนระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา ซึ่งสถาบันผลิตครูของกระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการทดลอง ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นสถานศึกษาค้นคว้าวิจัย ทดลองทฤษฎีใหม่ ที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่การศึกษา ไว้เป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนอื่นในด้านการใช้หลักสูตร วิธีสอน วิธีแนะแนว ตลอดจนการปกครอง โรงเรียนแบบประชาธิปไตย โรงเรียนสาธิตแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2475 โดยใช้ชื่อว่า โรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นโรงเรียนฝึกหัดการสอนหรือฝึกหัดงานภาคปฏิบัติของแผนกวิชาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาได้ย้ายมาตั้งอยู่ในสนามกีฬาแห่งชาติ และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า โรงเรียนหอวัง อาจารย์ใหญ่ คือ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล โรงเรียนหอวังได้ทำหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตจนถึง ปี พ.ศ. 2487 จึงได้ล้มเลิกไป (ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์, 2528, หน้า 12-13)

ปี พ.ศ. 2482 ได้มีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยบูรพา “พิบูลบำเพ็ญ” ต่อมากรมการฝึกหัดครู ได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นเป็นครั้งแรก คือ โรงเรียนสาธิตปทุมวัน เมื่อปี พ.ศ. 2496 ปัจจุบัน คือ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน และในปี พ.ศ. 2499 ก็ได้เปิดโรงเรียนประถมสาธิตประสานมิตรเพิ่มขึ้น ปัจจุบัน คือ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นใหม่แทนโรงเรียนหอวังที่ได้ล้มไป เมื่อปี พ.ศ. 2487 และตั้งขึ้นใหม่ว่า โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2501 โดยแบ่งหน่วยงานออกเป็นโรงเรียนสาธิตฝ่ายประถม และโรงเรียนสาธิตฝ่ายมัธยม

ในปี พ.ศ. 2511 มีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อมาปี พ.ศ. 2512 จึงมีการก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปี พ.ศ. 2513 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงได้รับการจัดตั้งขึ้นตามมา

ส่วนโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2514 ต่อมาได้ขยายจากระดับประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษา และในปี 2517 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากรก็ได้จัดตั้งขึ้น นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2528 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จัดตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำหรับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2537 และในปี พ.ศ. 2548 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยนเรศวรจึงได้รับการจัดตั้งขึ้น

ปัจจุบัน มีโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ยกเว้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ) ทั้งหมด 21 แห่ง ในปีการศึกษา 2559 ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559, ออนไลน์)

1. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา
3. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ศึกษาศาสตร์)
4. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)
5. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)
6. โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายมัธยม)
7. โรงเรียนสาธิตมัธยมมหาวิทยาลัยนเรศวร
8. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
9. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม)
10. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายมัธยม)
11. โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา
12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
13. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
14. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
15. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร
16. ศูนย์การศึกษาปทุมวิชัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
17. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
18. โรงเรียนอนุบาลสาธิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
19. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
20. โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม)
21. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์

บทบาทของโรงเรียนสาธิต

บทบาทของโรงเรียนสาธิตโดยทั่วไป นอกจากโรงเรียนสาธิตจะมีหน้าที่เช่น โรงเรียนสามัญทั่วไปในการจัดการเรียนการสอนแล้ว โรงเรียนสาธิตยังมีหน้าที่ที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

สาโรช บัวศรี (2510, หน้า 9) ได้กล่าวถึง อุดมคติของโรงเรียนสาธิตไว้ในข้อเขียนเรื่อง “โรงเรียนสาธิตคืออะไร” ว่า โรงเรียนสาธิตที่วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นนั้น เพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกตและศึกษาของนิสิตวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งกำลังศึกษาเล่าเรียนในวิชาการศึกษา 2) สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผลการแนะแนว การทำหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้วิชาการศึกษาหรือที่เรียกว่า วิชาครูได้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และได้เป็นประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วยในตัว และ 3) สำหรับเป็นที่แสดงให้เห็นแก่บุคคลทั่วไปหรือเรียกสั้น ๆ ว่า “สาธิต” ในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีการสอนต่าง ๆ วิธีแนะนำการทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประถมที่ถูกต้อง การปกครองโรงเรียนแบบประชาธิปไตย

ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์ (2528, หน้า 14) กล่าวว่า บทบาทของโรงเรียนสาธิตนอกเหนือจากการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนทั่วไปแล้ว โรงเรียนสาธิตยังทำหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งประมวลได้เป็น 4 ประการ ด้วยกัน คือ 1) การฝึกสอน ซึ่งเป็นหน้าที่มีมาตั้งแต่เริ่มการตั้งโรงเรียนสาธิต 2) การสาธิตการสอน ซึ่งจัดให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู และอาจารย์จากโรงเรียนธรรมดา 3) การสังเกตการณ์สอน กล่าวคือ เป็นสถานที่ (สภาพจริง) ให้นักศึกษาฝึกหัดสังเกตการณ์เรียนการสอน และมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนสาธิตบางประเภท ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และ 4) การทดลองและวิจัย โรงเรียนสาธิตเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับทดลองและวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน หลักสูตรและอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโรงเรียน

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2531, หน้า 6-12) ได้กล่าวถึง จุดหมายของโรงเรียนสาธิตตามความคาดหวัง ในข้อเขียนเรื่อง “โรงเรียนสาธิตจุดหมายบทบาทและทิศทาง” ไว้ 4 ประการ คือ 1) เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานครู 2) เป็นสถานที่สาธิตการจัดการศึกษาแนวใหม่ 3) เป็นสถานที่วิจัยค้นคว้าวิชาชีพครูชั้นสูง และ 4) เป็นสถานที่ให้การศึกษาคุณบุตรกุลธิดาของชาติ บทบาทและภาระหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตดังกล่าว จะเห็นได้ว่า โรงเรียนสาธิตต้องรับภาระในการจัดระบบการฝึกงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตครูและสถาบัน และการดำเนินงานอย่างมีความสะดวกและคล่องตัว ซึ่งอาจสรุปบทบาทและภาระหน้าที่ของโรงเรียนสาธิต ดังนี้

- 1) เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติการตามเป้าหมายและทิศทางในการผลิตบัณฑิตของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยและสังคม 2) สาธิตและเผยแพร่การศึกษาแนวใหม่ตามการเจริญเติบโตของการศึกษา

3) ประเมินแนวคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย 4) แหล่งทดลองทางการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 5) เป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อสนับสนุนระบบการศึกษา 6) เป็นแหล่งข้อมูลและเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อการศึกษาและสังคม และ 7) ให้การศึกษาแก่เยาวชนตามเป้าหมายของการพัฒนาเด็กในทุกด้านการจัดการงานวิชาการ

สรุปบทบาทของอาจารย์โรงเรียนสาธิต

ทิพพิศ อ่องแสงคุณ (2536, หน้า, 131) บทบาทของอาจารย์โรงเรียนสาธิตที่สำคัญ

4 ประการ ได้แก่

1. งานสอนอาจารย์สาธิตในหมวดวิชาต่าง ๆ ได้ทำหน้าที่เป็นทั้งอาจารย์สอน อาจารย์ร่วมสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ตนถนัด แก่นักศึกษาระดับชั้นปีต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีจนถึงระดับปริญญาเอก เช่น วิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน สถิติการวิจัยพลศึกษา ศิลปะดนตรี จิตวิทยาการศึกษา การแนะแนวประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนพฤติกรรมการสอน วิชาต่าง ๆ อีกทั้ง ยังมีอาจารย์สาธิตจำนวนไม่น้อยทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ งานวิจัยของนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท นอกจากนี้ ยังเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลอีกด้วย ซึ่งสถาบันผลิตครูเปิดโอกาสและให้ความร่วมมืออย่างดี เพื่อให้อาจารย์สาธิตได้มีบทบาทสอน และเตรียมนักศึกษาครูเพื่อเป็นครูในอนาคต

2. งานวิจัยและผลิตตำรา ภาระประการหนึ่งของอาจารย์สาธิต คือการค้นคว้าความรู้และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ ทางการศึกษา หรือที่เรียกว่าทำวิจัยนั้น อาจารย์สาธิตได้พยายามทำวิจัยตามโอกาสที่มี จะเห็นว่ามีผลงานวิจัยผลิตออกมาพอสมควร ทั้งนี้ เพราะภารกิจที่ต้องสอนนักเรียนดูแลนักศึกษาครู จำนวนชั่วโมงสอน และภาระหน้าที่ด้านการบริหารต่าง ๆ มีมากตลอด จนจำนวนนักเรียนมากในห้องเรียนหนึ่ง ตลอดจนความรู้ด้านการวิจัยจำกัดสิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการผลิตงานวิจัยหรือสิ่งใหม่ ๆ ทางการศึกษา ปัญหาดังกล่าวนี้ เป็นอุทาหรณ์ที่หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องตระหนัก และร่วมกันแก้ไขเพื่อให้โรงเรียนสาธิตทำหน้าที่เป็น โรงเรียนสาธิตที่สมบูรณ์ตามจุดประสงค์และอุดมการณ์ นอกจากงานวิจัยที่มีอยู่บ้างแล้ว งานผลิตตำราทั้งตำราระดับนักเรียนและระดับอุดมศึกษา เป็นงานที่อาจารย์สาธิตได้พัฒนาขึ้นมามากมาย เช่น พัฒนาแบบเรียนแบบฝึกหัด คู่มือสำหรับครู เอกสารและตำราเรียนสำหรับนักศึกษาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งงานวิจัยและงานผลิตตำราล้วนมีคุณค่า เพราะเป็นการพัฒนาตัวอาจารย์เอง ซึ่งส่งผลไปยังนักเรียนให้เป็นไปหรือพัฒนาไปตามต้องการได้อย่างเต็มที่

3. งานเผยแพร่ความรู้แก่สังคม อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีบทบาทที่จะเผยแพร่ความรู้วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน นอกเหนือจากการที่มีผู้สนใจ คณะอาจารย์ นักศึกษาจากที่

ต่าง ๆ มาเยี่ยมชมการเรียนการสอน ศึกษาหลักสูตรและการสอนและการบริหารงานโรงเรียนแล้ว อาจารย์โรงเรียนสาธิตยังได้รับเชิญไปเป็นวิทยากร ให้การอบรมในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านจิตวิทยา วิธีการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การทำแผนการสอน กระบวนการกลุ่ม การนิเทศ การศึกษา และเรื่องอื่น ๆ อีกมาก ทั้งยังได้รับเชิญจากหน่วยงานของรัฐบาลให้เป็นกรรมการปรับปรุงหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรสร้างข้อสอบมาตรฐาน เขียนแบบเรียน ตรวจตำรา แบบเรียน ผลิตสื่อการสอน เป็นต้น อาจารย์โรงเรียนสาธิตมีบทบาทต่องานเผยแพร่ความรู้แก่สังคมนานัปการ

4. การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อาจารย์ในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงสร้าง และการบริหารจัดการงานทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ทั้งการอนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน เผยแพร่วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตามจุดเน้น ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการบูรณาการการทำนุบำรุงศิลปะและ วัฒนธรรมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมนักเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า โรงเรียนสาธิตมีจุดต้นกำเนิดมาจากแนวคิดจากตะวันตก โรงเรียนสาธิต (Demonstration school) เป็นโรงเรียนที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับสาธิต การเรียนการสอนให้นักศึกษาหรือครูอาจารย์ได้ศึกษา สังเกต ทดลองในการเรียนการสอนและ นำไปใช้เป็นแบบอย่าง โรงเรียนสาธิตมีจุดกำเนิดในทวีปยุโรป และต่อมาได้แพร่หลายและ เจริญก้าวหน้าที่สุดในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นที่มาของแนวความคิดที่จัดให้มีโรงเรียนสาธิต ในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตครูก็ได้แพร่หลายไปทั่วโลก ดังนั้น ภารกิจ ที่กำหนดในขอบเขตหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตและอาจารย์ โดยทั่วไปอยู่ภายใต้คณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่ตามเจตนารมณ์เดิม บทบาทอาจารย์โรงเรียนสาธิตจึงต้องมีหน้าที่ สำคัญในฐานะครูของนักเรียน และอาจารย์ของครูมีบทบาทและสถานภาพที่พิเศษและมี ความสามารถหลายประการด้วยกัน ทั้งยังต้องดำเนินงานตามภารกิจหลักของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ มีอยู่ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสอน 2) ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา 3) ด้านบริการวิชาการ ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือไปเป็นวิทยากร อบรมต่าง ๆ ให้กับแหล่งชุมชน รวมทั้งเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งชุมชนนั้น ๆ 4) ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การส่งเสริมและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม เนื่องใน วันสำคัญในศาสนาพุทธ รวมทั้งวันสำคัญตามประเพณีของไทย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

ความหมายประสิทธิผลองค์การ

ในเรื่องของประสิทธิผลองค์การ ได้มีนักวิชาการศึกษาและให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น เอทซีโอนิ (Etzioni, 1964, p. 8) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซีชอร์และยูชต์แมน (Seashore & Yuchtman, 1967, p. 898) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง สภาวะในการต่อรองขององค์การ ประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้น เมื่อองค์การสามารถใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมในการแสวงหาทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมที่สุด

Steers และคณะ (1985, p. 72) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า มีความหมาย 2 นัย 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ประสิทธิภาพองค์การที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์การในสถานการณ์ใด ๆ มีความเป็นไปได้ Robbins (1990, p. 5) อธิบายว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรจะหมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมาย Schein (1992, p. 118) กล่าวว่า ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) องค์การในการที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adapt) การดำรงสภาพ (Maintain) การเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใด จะต้องทำให้ลุล่วงไป Barnard (1996, p. 82) กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้งานตรงตามบทบาทที่องค์การได้กำหนดไว้

Gibson Ivancevich & Donnelly (1997, pp. 31-32) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างองค์ประกอบ 5 ประเภท คือ ผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับตัวและการพัฒนา (Lok & Crawford, 2000, p. 2) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับความสำเร็จของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ Hall (2002, p. 7) ได้กล่าวถึงการที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วัฒนธรรม ค่านิยม ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์การ และมาตรการการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์การปรารถนา

จากแนวคิดที่ศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีและหามาได้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในการดำเนินงานของความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างคุ้มค่า เหมาะสม

โดยที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกที่ดี และองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง
ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและพัฒนาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร
ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์กร

การศึกษาประสิทธิผลองค์กร แบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางบรรลุเป้าหมาย
(Goal based approach) และแนวทางเชิงระบบ (The system approach) ต่อมาได้มีแนวทางที่ 3
คือ แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituency or participant satisfaction models) (Zammuto,
1982, p.29)

Robbins (1993, p.77) แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์กรเป็น 5 แนวทาง คือ

1. แนวทางในการบรรลุเป้าหมาย (The goal-attainment approach) แนวทางนี้ มุ่งวัด
ประสิทธิผลองค์กร โดยเน้นที่ผล (Ends) มากกว่าที่วิธีการ (Means) นิยามของประสิทธิผลองค์กร
คือ ระดับการบรรลุของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแนวทางที่ยังใช้กันแพร่หลายมาจนถึง
ปัจจุบัน และแนวทางนี้จะใช้ได้ผลดีเมื่อองค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง ชัดเจน และจำนวนเป้าหมาย
มีไม่มากจนเกินไป ข้อจำกัดของแนวทางนี้ อยู่ที่องค์กรมีเป้าหมายที่ไม่ชัดเจนและบุคลากร
ยังไม่เห็นพ้องต้องกัน และระดับของเป้าหมายสูงหรือต่ำจนเกินไป

2. วิธีเชิงระบบ (The system approach) แนวทางนี้ เชื่อว่าการพิจารณาองค์กร
ควรพิจารณาทั้งระบบ ประสิทธิผลองค์กร จึงหมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหา
ทรัพยากร การแปรสภาพเป็นผลผลิต การธำรงรักษาเสถียรภาพ และความสมดุลของระบบย่อย
ภายในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมภายนอก แนวทางเชิงระบบเน้นวิธีการ (Means)
มากกว่าผลที่ได้ (Ends) การวัดประสิทธิผลองค์กร โดยใช้แนวทางนี้ คือ 1) ตัวชี้วัดประสิทธิผล
ขององค์กร เช่น ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะ
แวดล้อม เป็นตัวแปรที่วัดยากมาก ซึ่งต่างจากการวัดที่เป้าหมายที่เป็นผลงานขั้นสุดท้ายจะวัดได้
ง่ายกว่า 2) นักวิชาการไปให้ความสนใจที่วิธีการทำงาน (Means) เพื่อบรรลุเป้าหมาย แทนที่จะ
พิจารณาตัวเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

3. แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Strategic- constituencies approach) หรือวิธีการ
วัดประสิทธิผลขององค์กร โดยดูจากความสามารถขององค์กรในการชนะใจผู้มีอิทธิพล
แนวทางนี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อความอยู่รอดขององค์กร นิยาม ต้องการ
กลุ่มผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยมีข้อสมมติฐานของแนวทางนี้ว่า องค์กรได้รับความ
ความกดดันและข้อเรียกร้องจากกลุ่มผลประโยชน์บุคคลต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

หรือองค์การต้องเผชิญกับความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันตลอดเวลา แนวทางนี้ตระหนักถึงความสำคัญของการพึงพาอาศัยคล้ายกับแนวทางเชิงระบบ แต่มีจุดเน้นต่างกัน คือ แนวทางนี้จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่สามารถละเลยกลุ่มอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ

4. แนวทางการแข่งขัน-คุณค่า (Competing-values approach) หรือวิธีวัดประสิทธิผลขององค์การ จากค่านิยมที่แตกต่างกันของสมาชิกองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจะมีลักษณะเป็นอัตนัย (Subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน ด้วยเหตุนี้ ทำให้องค์การมีเป้าหมายหลายเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน ดังนั้น การวัดประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ประเมินผลขององค์การ ซึ่งจะเป็นผู้เลือกว่าจะใช้มาตรวัดประสิทธิผลขององค์การแบบไหน และขึ้นอยู่กับว่าองค์การอยู่ในระยะใดของวงจรชีวิตขององค์การ (Organizational life cycles) ซึ่งมี 6 ระยะ คือ ระยะประกอบการ (Entrepreneurial state) ระยะการรวบรวมกลุ่มสมาชิก (Collectivity stage) ระยะการกำหนดกฎเกณฑ์และการควบคุม (Formalization & control stage) ระยะการพัฒนาโครงสร้าง (Elaboration of structure stage) ระยะการเสื่อมถอย (Decline stage) และมีจุดเน้นที่สำคัญขององค์การ 4 ด้าน คือ คน องค์การ ความยืดหยุ่นและการควบคุม

5. แนวทางการบูรณาการ (Integrated model) แนวทางนี้เป็นความพยายามในการบูรณาการรูปแบบการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร โดย Goodman & Penning Steers & Campbell, Hoy & Miskel (1991, p. 379) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องประเมินคือ เป้าหมายพฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมายและพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การ จากกรอบแนวคิดของระบบทรัพยากรนั้น เป้าหมายจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นผลผลิตไม่คงที่ กำหนดผลที่ได้รับสูง มีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้น การบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่ เพื่อการบรรลุเป้าหมายย่อย ๆ ได้ เมื่อนำกรอบแนวคิดเชิงระบบมาใช้ ลักษณะของเป้าหมายในองค์การจะเป็นธรรมชาติของวงจร

จากแนวคิดที่นำมาศึกษาสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ การศึกษาประสิทธิผลขององค์การแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางบรรลุเป้าหมาย (Goal based approach) และแนวทางเชิงระบบ (The system approach) ต่อมาได้มีแนวทางที่ 3 แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple constituency or participant satisfaction models) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา พิจารณาจากแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์หรือแม้แต่มุมที่เกี่ยวข้องแนวทางการแข่งขัน-คุณค่า ต่อมา

ได้มีการประยุกต์และพัฒนาปรับเปลี่ยนแนวคิด เพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบท ได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของความเป็นโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดทางการบูรณาการ (Integrated model) เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษา

การวัดประสิทธิผลขององค์การ

ในเรื่องแนวคิดของควมามีประสิทธิผลขององค์การ มีผู้ให้แนวคิดและจำแนกแนวคิดของควมามีประสิทธิผลขององค์การมาอย่างต่อเนื่อง โดยที่สามารถจำแนกได้ ดังนี้

Zammuto (1982, p. 22) จำแนกแนวคิดของควมามีประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 3 แนวทาง คือ 1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย 2) แนวทางเชิงระบบ และ 3) แนวทางยึดตามกลุ่ม

Robbins (1990, p. 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 4 แนวทาง คือ 1) แนวทางการบรรลุจุดมุ่งหมาย 2) แนวทางเชิงระบบ 3) แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และ 4) แนวทางแข่งขัน-คุณค่า

Hoy & Miskel (2001, pp. 290-292) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิผลขององค์การออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย 2) รูปแบบระบบทรัพยากร และ 3) รูปแบบบูรณาการเป้าหมายและระบบทรัพยากร

ในเวลาต่อมา พบว่า รูปแบบคุณค่าการแข่งขันกันเป็นรูปแบบย่อยของรูปแบบเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Satisfaction model) เพราะต่างก็มุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ในระยะต่อมา เิง (Cheng, 1993) ได้นำแนวคิดของ Cameron (1984) มากำหนดเพิ่มในอีก 2 รูปแบบ เพื่อกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน คือ 1) รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational learning model) และ 2) รูปแบบการบริหารงานคุณภาพ รวมทั้งองค์การ (Total quality management model)

จากที่กล่าวมาจะ พบว่า นักวิชาการในหลาย ๆ ท่านได้ให้แนวทางในการศึกษาควมามีประสิทธิผลขององค์การ มีทั้งส่วนที่เหมือนและส่วนที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม แนวคิดของ Cheng (1993) ได้ออกแบบสำหรับโรงเรียน โดยตรง จึงน่าจะมีประโยชน์ในการศึกษาควมามีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบยึดเป้าหมาย เป็นแนวคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะแรก ๆ โดยที่ผู้ประเมินองค์การให้ความสนใจที่เป้าหมายขององค์การตามที่ได้ตั้งไว้ เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานและลดความไม่แน่ใจของผู้ร่วมงาน และแสดงถึงมาตรฐานสำหรับประเมินองค์การ Hoy & Miskel (2001, p. 290) และจะมีประโยชน์เมื่อได้กำหนดผลลัพธ์การทำงานไว้อย่างชัดเจน และเกณฑ์การวัดประสิทธิผลได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง และมีความเชื่อมั่น

Cheng (1996, p. 18) การประเมินรูปแบบนี้มีข้อจำกัด คือ ขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย การวัดระยะเวลาและเป้าหมาย ที่บางครั้งไม่สามารถเป็นไปได้ หรือแม้กระทั่งความหลากหลาย ในเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ครู ระดับนโยบาย ผู้บริหาร เป็นต้น

2. รูปแบบระบบทรัพยากร จากปัญหาของการประเมินโดยยึดเป้าหมายที่เกิดจากเป้าหมายขององค์กร ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายของทุกฝ่ายได้ ในบางครั้งทรัพยากรจึงถูกนำมากล่าวถึงในเบื้องต้นโดยอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ทรัพยากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในปัจจัยการผลิต และจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพดังนั้น แนวคิดนี้จะใช้ทฤษฎีระบบเป็นหลัก โดยเห็นว่าการจัดการต้องปรับองค์การให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้ทรัพยากรเพื่อใช้ในการผลิตและใช้ในกระบวนการแปรสภาพให้เป็นผลผลิตสู่ระบบ เป็นปัจจัยนำเข้าของระบบ หรือสิ่งแวดล้อมเป็นวัฏจักรได้ในระบบ โรงเรียน ดัชนีชี้วัดความมีประสิทธิภาพ อาทิ คุณภาพนักเรียนที่เข้ามา สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากรและเงินทุนสนับสนุนจากรัฐบาล อำนาจหน้าที่ ผู้ปกครอง ตัวแทนจากภายนอก ล้วนเป็นดัชนีสำคัญ รูปแบบนี้จะมีประโยชน์ ถ้าปัจจัยนำเข้าและผลผลิตมีความเชื่อมโยงกันอย่างมีเหตุผล ข้อจำกัดของรูปแบบนี้ คือ การมุ่งหาทรัพยากรที่มากจนเกินไป จนละเลยกระบวนการเรียนการสอนและผลลัพธ์ที่ได้

3. รูปแบบกระบวนการภายในจากมุมมองในเรื่องระบบ ปัจจัยนำเข้าของโรงเรียนจะถูกแปรสภาพไปสู่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและผลผลิต ซึ่งกระบวนการแปรสภาพเป็นสิ่งสำคัญ โดยปกติคุณภาพของกระบวนการ บ่อยครั้งจะพิจารณาความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ จะพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานภายใน มีความราบรื่นและมีสุขภาพองค์กรที่ดี กิจกรรมภายในหรือการปฏิบัติงานของโรงเรียน อาทิเช่น กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน กระบวนการเรียนรู้ จะนำมาเป็นเกณฑ์สำคัญในการวัดประสิทธิภาพองค์กร รูปแบบนี้จะเกิดประโยชน์ ถ้ามีความชัดเจนในความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการในโรงเรียนกับผลผลิตทางการศึกษา โดยมีข้อจำกัดในส่วนความยุ่งยาก ในการควบคุมดูแลกระบวนการ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกันและการมุ่งเน้นไปที่วิธีการมากกว่าผลที่ได้รับ

4. รูปแบบความพึงพอใจ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน อาจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง ถ้าความคาดหวังในเป้าหมายของโรงเรียนสูงและมีความหลากหลาย จะเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ บางครั้งการวัดความสำเร็จตามจุดประสงค์เป็นเรื่องยากทางเทคนิควิธีและเป็นประเด็นเกิดข้อโต้แย้ง แต่กระนั้น ความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องก็ยังคงถูกใช้เป็นเกณฑ์การวัดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน แนวคิดที่มุ่งเน้นไปสู่คุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพมีความเกี่ยวข้องที่แยกกันไม่ออก กับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความพึงพอใจเป็นภารกิจที่ทำให้องค์กรอยู่รอด โดยเป็นเกณฑ์พื้นฐาน

ในการประเมินประสิทธิผล โดยตัวชี้วัดรูปแบบนี้จะเกิดประโยชน์ เมื่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องไปในทางเดียวกันและโรงเรียนสามารถตอบสนองได้

5. รูปแบบมาตรฐานเป็นที่ยอมรับภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของทุกภาคส่วน มีผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกสู่โรงเรียน เป็นการท้าทายและเกิดการแข่งขันกันอย่างมาก โรงเรียนต้องมุ่งหาทรัพยากรต่าง ๆ เอาชนะอุปสรรคภายนอก และยังคงเผชิญความท้าทายภายนอกและความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เป็นเรื่องยากที่จะทำให้โรงเรียนอยู่รอดโดยไม่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับในมาตรฐาน โรงเรียนต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน ทำให้ชุมชนพึงพอใจและได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง โรงเรียนจึงต้องพยายามทำให้เกิดการยอมรับ เพิ่มคุณค่าในระยะยาว มีดัชนีชี้วัด ได้แก่ กิจกรรมและความสำเร็จของความสัมพันธ์กับชุมชน การตลาด ความรับผิดชอบต่อภาพพจน์สาธารณะ สถานภาพในชุมชน ยิ่งในสภาวะปัจจุบัน ผู้ปกครองมีทางเลือกที่หลากหลาย ประกอบกับการปฏิรูปการศึกษา ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านคุณภาพการศึกษา ถ้าโรงเรียนไม่ผ่อนคลายกฎระเบียบให้คล่องตัว จะไม่ประสบความสำเร็จ

6. รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล ซึ่งได้กล่าวว่าเป็นการยากที่จะหาเกณฑ์ที่เหมาะสมในการใช้วัดความสำเร็จ แต่เป็นการง่ายที่จะแสดงความบกพร่องหรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งนี้พบว่า การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร เกิดจากพื้นฐานการเรียนรู้จากปัญหา แต่กระนั้น การประเมินความไม่มีประสิทธิผลขององค์กร ก็จะช่วยอธิบายถึงการทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลได้ รูปแบบนี้จะเป็นประโยชน์ เมื่อเกณฑ์ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ชัดเจน แต่มีความต้องการในยุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาโรงเรียน โดยมีตัวชี้วัดความไม่มีประสิทธิผล เช่น ความขัดแย้งที่เกิดในปัญหา ความลำบาก ความล้มเหลว จุดอ่อนและผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเป้าหมาย

7. รูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการประเมินองค์กรแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม โดยมุ่งเน้นไปที่การสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ เพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล รูปแบบการประเมินนี้ จะใช้ประโยชน์เมื่อโรงเรียนกำลังมุ่งพัฒนาการปฏิรูปการศึกษา โดยมีดัชนีชี้วัดความมีประสิทธิผล ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของชุมชน การควบคุมกระบวนการภายใน โปรแกรมการวัดและประเมินผล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวางแผนการพัฒนา รูปแบบนี้ มีข้อจำกัดคือ ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรกับผลิตผลของโรงเรียนไม่ชัดเจน

8. รูปแบบการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กร การบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กร จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า เมื่อพัฒนาในกระบวนการบริหารในลักษณะเฉพาะส่วน ไม่เพียงพอให้เกิดความมีประสิทธิภาพในผลผลิตในระยะยาว จำเป็นต้องใช้การบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กร โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเมื่อสามารถมอบอำนาจในการทำงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกส่วนงาน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้ เมื่อเทียบกับรูปแบบอื่น รูปแบบนี้จะมองในลักษณะองค์รวม มีมุมมองครอบคลุมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน ถ้าความต้องการและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องมีความเป็นไปได้ มีเทคโนโลยีและทรัพยากรในแต่ละช่วงของการบริหาร รูปแบบนี้จะมีความน่าสนใจ (ธวัช กรุดมณี , 2550, หน้า 15-18)

จากแนวคิดที่นำมาศึกษาสรุปได้ว่า มีนักวิชาการในหลาย ๆ ท่านได้ให้แนวทางในการศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กร มีทั้งส่วนที่เหมือนและส่วนที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Cheng ออกแบบสำหรับโรงเรียนโดยตรง จึงน่าจะมีประโยชน์ในการศึกษาความมีประสิทธิภาพขององค์กร 1) รูปแบบยึดเป้าหมาย เป็นแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรในระยะแรก ๆ โดยที่ผู้ประเมินองค์กรให้ความสนใจที่เป้าหมายขององค์กร 2) รูปแบบระบบทรัพยากร จากปัญหาของการประเมินโดยยึดเป้าหมายที่เกิดจากเป้าหมายขององค์กร ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายของทุกฝ่ายได้ในบางครั้ง 3) รูปแบบกระบวนการภายใน จากมุมมองในเรื่องระบบปัจจัยนำเข้าของโรงเรียนจะถูกแปรสภาพไปสู่ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและผลผลิต ซึ่งกระบวนการแปรสภาพเป็นสิ่งสำคัญ 4) รูปแบบความพึงพอใจ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาจจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) รูปแบบมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของทุกภาคส่วน มีผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมภายนอกสู่โรงเรียน 6) รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ ได้กล่าวว่าเป็นการยากที่จะหาเกณฑ์ที่เหมาะสมในการใช้วัดความสำเร็จ 7) รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย 8) รูปแบบการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กร การบริหารงานคุณภาพทั้งองค์กรจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้คุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยรูปแบบการบริหารงานคุณภาพรวมทั้งองค์กร (Total quality management model) จึงเป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยให้ความสนใจและนำแนวคิดรูปแบบนี้ มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยบริบทของโรงเรียนสาธิต

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การ

การวัดความมีประสิทธิภาพองค์การตั้งแต่ยุคต้น ๆ จนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบตัวแปรเดียว โดยจะพบปัญหาด้านการยอมรับความครอบคลุมของตัวแปรว่าไม่สามารถแทนการดำเนินงานขององค์การทั้งหมดได้ รวมทั้งลักษณะของบางตัวแปร เช่น ความพึงพอใจ จะมีลักษณะของการใช้ความคิดส่วนตัว และที่สำคัญคือการผสมผสานตัวแปรเดี่ยวเข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ต่อประสิทธิผลขององค์การ

Campbell และคณะ (1977, pp. 39-40) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่ตีพิมพ์ ก่อนปี 1973 ที่เกี่ยวข้องกับวัดประสิทธิผลองค์การในยุคแรก ๆ จะพิจารณาความมีประสิทธิภาพองค์การพบว่า มีตัวแปรที่ถูกใช้ 30 ตัวแปร โดยถูกใช้ในการวัดประสิทธิผลองค์การ ตัวแปรบางตัวเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษา บางตัวเป็นตัวแปรที่ใช้แนะนำ บางตัวถูกใช้เป็นตัวแปรตามในการอธิบายถึงความมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) ตัวแปรเหล่านี้แสดงในตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ตัวแปรที่ถูกใช้ในการวัดประสิทธิผลองค์การ (Campbell และคณะ, 1977, pp. 39-40)

ตัวแปร	Variable
ความมีประสิทธิภาพทั่วไป	(Overall effectiveness)
ผลผลิต	(Productivity)
ประสิทธิภาพ	(Efficiency)
กำไร	(Profit)
คุณภาพ	(Quality)
อุบัติเหตุ	(Accidents)
การเติบโต	(Growth)
การขาดงาน	(Absenteeism)
การลาออก	(Turnover)
การจูงใจในการทำงาน	(Motivation)
ขวัญ	(Morale)
การควบคุม	(Control)
ความขัดแย้ง-ความสามัคคี	(Conflict-cohesion)
ความยืดหยุ่น-การปรับตัว	(Flexibility/ Adaptation)
การยอมรับในเป้าหมาย	(Goal consensus)
บทบาทและปทัสถาน	(Role and norm compliance)

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ตัวแปร	Variable
ทักษะการบริหารงาน	(Managerial task skill)
ความพร้อม	(Readiness)
การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม	(Utilization of environment)
การประเมินผลจากภายนอก	(Evaluations by external entities)
ความมั่นคง	(Stability)
การยอมรับเป้าหมายในองค์กร	(Internalization of organization goals)
คุณค่าของทรัพยากรบุคคล	(Value of human resources)
การบริหารและการสื่อสาร	(Managerial management and communication)
ทักษะการบริหารงานบุคคล	(Managerial interpersonal skills)

2. รูปแบบตัวแปรหลายตัว

ในระยะหลัง การวัดประสิทธิผลองค์กรจะใช้ตัวแปรหลายตัว หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์ เพื่อลดข้อจำกัดของตัวแปรเดียว อย่างไรก็ตาม ตัวแปรในแต่ละรูปแบบก็มีข้อแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิด ลักษณะองค์การ วิธีการ และวัตถุประสงค์ของการใช้เกณฑ์ โดย Steers (1977, p. 8) ได้รวบรวมตัวแปรหลายตัว และจำนวนครั้งหรือความถี่ในการนำตัวแปรไปใช้ ดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 รูปแบบตัวแปรหลายตัวแปรในการประเมินประสิทธิผลองค์กร (Steers, 1977, pp. 44-45)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
Georgopoulos & Tannenbaum (1957)	- ความสามารถในการผลิต (Productivity)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับ ทุกองค์การ	อนุมาน (Deductive) ติดตามด้วย การศึกษา แบบสอบถาม
	- ความยืดหยุ่น (Flexibility)			
	- การไม่มีแรงกดดัน (Absence of organizational strain)			

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
Bennis (1962)	- ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) - ความรู้สึกรวมเอกลักษณ์ (Absence of identity) - ความสามารถในการทดสอบความจริง (Capacity to test reality)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับ ทุกองค์การ	อนุมาน (Deductive) ไม่มี การศึกษาวิจัย
Blake & Mouton (1964)	- การบรรลุเป้าหมายที่มุ่ง ที่ผลผลิตสูงและ เป้าหมายที่มุ่งที่คน ขององค์การ	ปทัสถาน (Normative)	ใช้เฉพาะกับ องค์การธุรกิจ	อนุมาน (Deductive) ไม่มี การศึกษาวิจัย
Caplow (1964)	- ความเจริญเติบโต (Growth) - การบูรณาการ (Integration) - ความเต็มใจ (Voluntarism) - ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับ ทุกองค์การ	อนุมาน (Deductive) ไม่มี การศึกษาวิจัย
Katz & Kahn (1966)	- ความเจริญเติบโต (Growth) - การเก็บรักษา (Storage) - การอยู่รอด (Survival) - การควบคุมเหนือ สภาพแวดล้อม (Control over environment)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับ ทุกองค์การ	อุปมาน (Inductive) จากการสำรวจ การศึกษาวิจัย
Lawrence & Lorch (1967)	- ความสมดุลระหว่าง การบูรณาการ (Integration) กับความแตกต่าง	อธิบาย (Descriptive)	ใช้เฉพาะกับ องค์การธุรกิจ	อุปมาน (Inductive) จากการศึกษาวิจัย 6 หน่วยงาน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
Yuchtman & Seashore (1967)	- การได้มาซึ่งทรัพยากร ซึ่งมีจำกัดและมีคุณค่า (Successful acquisition of scarce and valued resources) - การควบคุมเหนือ สภาพแวดล้อม (Control Over environment)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับ ทุกองค์การ	อุปมาน (Inductive) จากการศึกษาวิจัย หน่วยงาน ประจักษ์
Friedl & Pickle (1968)	- ความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) - ความพึงพอใจของ พนักงาน (Employee satisfaction) - คุณค่าต่อสังคม (Societal value)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้เฉพาะกับ องค์การธุรกิจ	อนุมานติดตาม ด้วยการศึกษาวิจัย ธุรกิจขนาดย่อม
Pricre (1968)	- ความสามารถในการผลิต (Productivity) - การทำตามแบบ (Conformity) - ขวัญ (morale) - ความสามารถในการปรับตัว (Adaptive ness) - ความเป็นปึกแผ่น (Institutionalization)	อธิบาย	ใช้กับ ทุกองค์การ	อุปมานจาก การศึกษางานวิจัย 50 ชิ้น ที่ได้รับ การตีพิมพ์แล้ว
Mahoney & Weitzel (1969)	- ความสามารถในการผลิต (Productivity-support- utilizations)	อธิบาย	ใช้เฉพาะกับ องค์การธุรกิจ	อุปมานจาก การศึกษางานวิจัย องค์การ 13 องค์การ

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
(General business model)	- การวางแผน (Planning) - ความเชื่อถือได้ (Reliability)			
แบบจำลองของหน่วยวิจัยและพัฒนา (R & D model)	- ความคิดริเริ่ม (Initiative) - ความเชื่อถือได้ (Reliability) - ความร่วมมือ (Cooperation) - การพัฒนา (Development)			
Schein (1970)	- การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open communication) - ความยืดหยุ่น (Flexibility) - การสร้างสรรค์ (Creativity) - ความผูกพันทางจิตวิทยา (Psychological commimtn)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับทุกองค์กร	อนุมานไม่มีการศึกษาวิจัย
Mott (1972)	- ความสามารถในการผลิต (Productivty) - ความยืดหยุ่น (Flexibility) - ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้กับทุกองค์กร	อนุมานติดตามด้วยการศึกษาวิจัยแบบสอบถามหลายองค์กร
Duncan (1973)	- การบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย (Goal attainment)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้ได้กับทุกองค์กร	อนุมานติดตามด้วยวิจัยหน่วยงาน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
Gibson และคณะ (1973, 1972) ในระยะสั้น (Shot-Run) ในระยะต่อมา (Intermediate) ในระยะยาว (Long-Run)	- การบูรณาการ (Integration)			ที่ทำหน้าที่ ตัดสินใจ
	- การปรับตัว (Adaptation)			22 หน่วยงาน
	- ความสามารถ ในการผลิต (Productivity)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้ได้กับ ทุกองค์กร	อนุมานจาก การสำรวจ แบบจำลอง ที่ทำไว้ก่อน
	- ประสิทธิภาพ (Efficiency)			
	- ความพึงพอใจ (Satisfaction)			
	- ความสามารถในการ ปรับตัว (Adaptive ness)			
	- การพัฒนา (Development)			
	- การอยู่รอด (Survival)			
	- การได้มาซึ่งอัตรากำลัง (Manpower acquisition)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้เฉพาะ กับองค์กร ธุรกิจ	อนุมานติดตาม ด้วยการศึกษาวิจัย องค์กร ของอินเดีย
	- ความพึงพอใจ ของพนักงาน (Employee satisfaction)			
Negandhi & Reimann (1973) ดัชนี ทางพฤติกรรม (Behavioral index)	- การรักษาไว้ซึ่ง อัตรากำลัง (Manpower retention)			
	- ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (Interpersonal relations)			
	- ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานในสังกัด เดียวกัน (Interdepartmental relations)			

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ผู้ศึกษา	ตัวแปร	แนวทางการพัฒนา	ความเป็นสากล	วิธีการได้ตัวแปร
ดัชนีทางเศรษฐกิจ (Economic index)	- การใช้ประโยชน์จาก อัตรากำลัง (Manpower utilization) - การเติบโตด้านการขาย (Growth sales) - ผลกำไรสุทธิ (Net profit)			
Child (1974, 1975)	- ความสามารถในการ ได้ผลกำไร (Profitability) - ความเจริญเติบโต (Growth)	ปทัสถาน (Normative)	ใช้เฉพาะ กับองค์การ ธุรกิจ	อนุมานติดตาม ด้วยการศึกษา หน่วยงาน ในอังกฤษ จำนวน 82 แห่ง
Webb (1974)	- ความสามัคคี - ประสิทธิภาพ - ความสามารถ ในการปรับตัว - การสนับสนุน	อธิบาย	ใช้เฉพาะ กับองค์การ ศาสนา	อุปมาจาก การศึกษาองค์การ ทางศาสนา

รูปแบบบูรณาการ

Hoy & Miskel (1991 อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 212) รูปแบบนี้ จะเน้นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ 3 ประการ คือ ใช้เกณฑ์หรือตัวแปรหลายตัว พิจารณามิติเวลาและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ใช้ตัวแปรหลายตัว เนื่องจากตัวแปรเดียวไม่ครอบคลุมประสิทธิผลได้เพียงพอ การกำหนดตัวแปรตัวชี้วัด ต้องมีทุกขั้นตอนของระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยและผลผลิต ซึ่งตัวชี้วัดต้องมีความสำคัญและเป็นตัวแทน เนื่องจากเห็นว่าองค์การเป็นระบบของสังคม ดังนั้น ตัวแปรพื้นฐานที่ควรใช้ 4 ตัว ได้แก่ การปรับตัวการบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาส่งออกเร็นภายใน ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ดังกล่าว จะพิจารณาทั้งในประเด็นของมิติเวลาและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. มิติเวลา โดยแบ่งเวลาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-term) ระยะกลาง (Intermediate) และระยะยาว (Long-term) โดยตัวแปรระยะสั้น ได้แก่ การผลิตประสิทธิภาพและความพอใจ ตัวแปรในระยะกลาง ได้แก่ การปรับตัวและการพัฒนา ส่วนตัวแปรในระยะยาว คือ การอยู่รอด

3. กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้ค่านิยมและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ทั้งภายในและนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อองค์กร โดยพิจารณาตัวแปรให้สอดคล้องกับความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากรูปแบบการประเมินผลการคำนวณหาประสิทธิผลขององค์กรที่กล่าวมาทั้งหมดตามเกณฑ์การแบ่งต่าง ๆ สามารถสรุปได้ ดังนี้ รูปแบบที่แบ่งตามเกณฑ์ความหมาย 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมาย รูปแบบทรัพยากร และรูปแบบบูรณาการนั้น รูปแบบยึดจุดมุ่งหมายมีความครอบคลุมน้อยที่สุด คือ สนใจเฉพาะการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรเท่านั้น ส่วนรูปแบบทรัพยากรจะให้ความสนใจของประกอบอื่น เช่น ทรัพยากรและการปรับตัวขององค์กรด้วย และรูปแบบบูรณาการโดยนำรูปแบบยึดจุดมุ่งหมายกับรูปแบบทรัพยากร มาใช้ร่วมกัน แต่ละรูปแบบมีจุดเด่นจุดด้อยต่างกัน ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรที่จะประเมิน

ประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน

Owens (1998, pp. 43-44) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีระบบโรงเรียนไว้ที่น่าสนใจว่า โรงเรียนเป็นระบบที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ความรู้ ค่านิยม เป้าหมายที่คาดหวัง และงบประมาณเข้าสู่กระบวนการทางการศึกษา โดยผ่านระบบย่อยต่าง ๆ เช่น โครงสร้าง คน เทคโนโลยี และภารกิจ ออกเป็นผลผลิตกลับคืนสู่สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยที่ผลผลิตสู่สังคมจะต้องมีการพัฒนาสติปัญญาและทักษะการทำงาน ค่านิยม ทัศนคติ แรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และการประดิษฐ์คิดค้น มีทักษะการสื่อสาร มีความเข้าใจโลก มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม

Hoy & Miskel (1991, p. 383) ถือว่า องค์กรเป็นระบบสังคม โดยความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการ และได้้นำแนวคิดของ Parsons มากำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปแบบบูรณาการ

1. การปรับตัว (Adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความสามารถในการปรับตัว (Adaptaitity) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growt) และการพัฒนา (Development)

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ วัตถุประสงค์ได้รับการกำหนดขึ้นให้มีความชัดเจน ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition) และประสิทธิภาพ (Efficiency)

3. การบูรณาการ (Integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์กร การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วย เดียวกัน (Single unity) ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์กร (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) และความขัดแย้ง (Conflict)

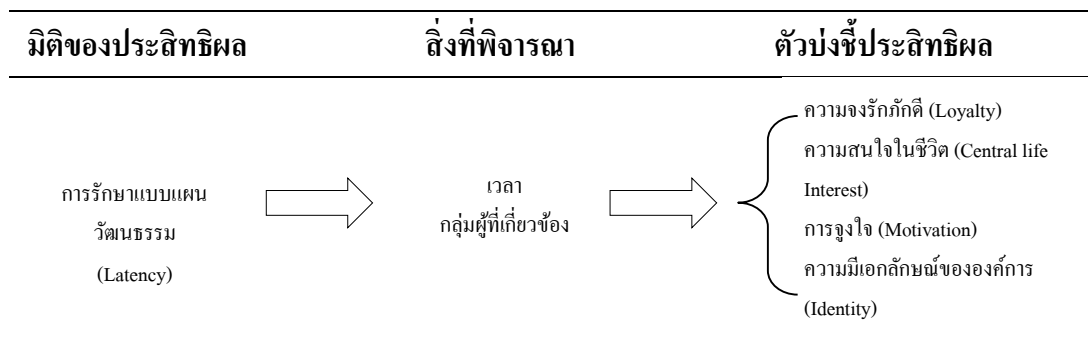
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Lately-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่า ของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม (Cultural patterns) และระบบการจูงใจ (System's motivation) ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิต (Central life interests) การจูงใจ (Motivation) และความมีเอกลักษณ์ขององค์กร

โดยบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร ได้พิจารณาถึงมิติของประสิทธิผล สิ่งที่พิจารณา และตัวบ่งชี้ประสิทธิผลดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลองค์กร (Hoy & Miskel, 1991, p. 383)

มิติของประสิทธิผล	สิ่งที่พิจารณา	ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล
การปรับตัว (Adaptation)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development)
การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource equation) ประสิทธิภาพ (Efficiency)
การบูรณาการ (Integration)	เวลา กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง	<ul style="list-style-type: none"> ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศองค์กร (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict) การพัฒนา (Development)

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

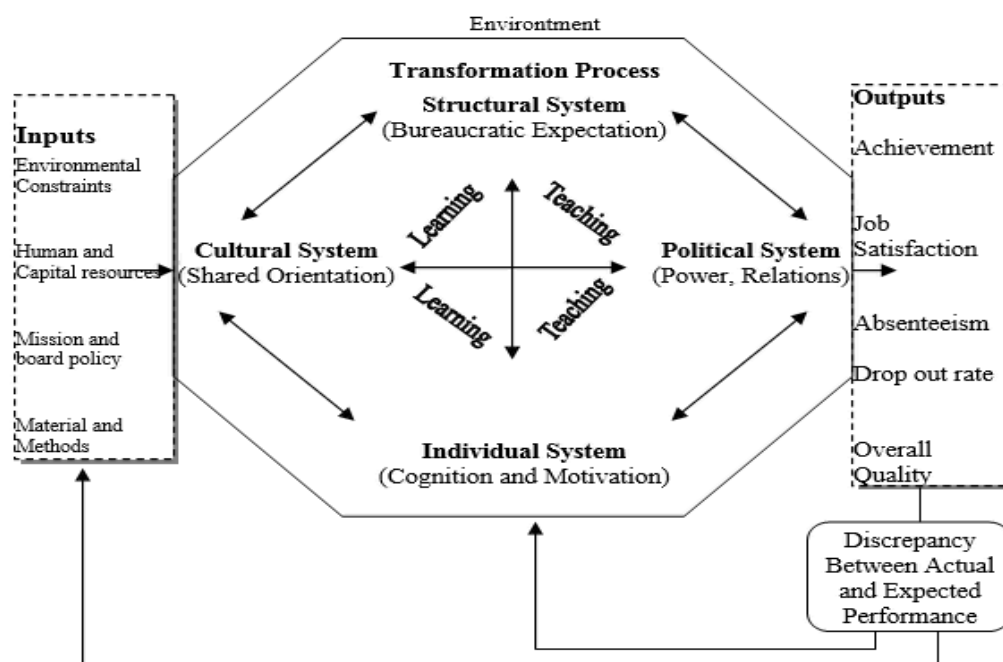


ที่มา : Hoy & Miskel, 1991, p. 383

Hoy & Miskel (2001, p. 30) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานจะเป็นตัวชี้วัดถึง การบรรลุเป้าหมาย โดยพิจารณาจากความสำเร็จการเรียนรู้ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานระดับ การขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

Lunenburg & Ornstein (2002, pp. 38-39) กล่าวว่า โรงเรียนต้องหาและใช้ปัจจัยนำเข้า จากสิ่งแวดล้อมแล้วเปลี่ยนสภาพจากกิจกรรมการบริหาร เพื่อเป็นผลผลิตของ โรงเรียน โดยพิจารณาจากความสำเร็จของนักเรียน การปฏิบัติงานของครู การเติบโตของนักเรียน ความก้าวหน้าของคณาจารย์ การออกกลางคันของนักเรียน การลาออกของครู การขาดเรียน ของนักเรียน การขาดงานของคณาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน ทักษะคตินักเรียนต่อ โรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

Hoy & Miskel (2013, pp. 305-306) กล่าวว่า ธีอว่าองค์กร โรงเรียนเป็นระบบสังคม ที่มีส่วนที่ผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) โดยตั้งความหวังให้โรงเรียนควรกำหนดเป้าหมายขององค์กร โรงเรียน (Organization goals) ไว้ได้อย่างง่าย ๆ ตามความต้องการของรัฐ เพื่อที่จะให้องค์กร บรรลุผลเป้าหมายนั้น และยังนำไปสู่ทิศทางที่เป็นแรงกระตุ้นเพื่อลดความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการมีเป้าหมายที่ชัดเจน แสดงให้เห็นถึงมาตรฐานสำหรับการวัด องค์กร จากนโยบายทางด้านการศึกษาในปัจจุบัน เป้าหมายจึงเป็นตัวสะท้อนถึงมาตรฐาน ในการตัดสินคุณภาพของประสิทธิภาพผลลัพธ์ที่โรงเรียนแต่ละแห่งผลิตขึ้น สมรรถภาพผลลัพธ์ (Performance outcome) โดยสร้างการบริการในด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ จากมุมมองด้านระบบสังคม (Social system) ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 ระบบสังคมในโรงเรียนตามทัศนะของ Hoy & Miskel (2013, p. 300)

จากมุมมองระบบด้านระบบสังคม (Social system) ผลลัพธ์ที่สำคัญนั้น แบ่งออกได้ ดังนี้

1. สำหรับผู้เรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง แรงบันดาลใจ ความคาดหวังการจบการศึกษา
2. สำหรับครู คือ ความพึงพอใจในงานที่ ทำ การขาดงาน
3. สำหรับเจ้าหน้าที่ คือ ความพึงพอใจในงาน รายรับรายจ่ายที่สมดุล การมีส่วนร่วมกับโรงเรียน
4. สำหรับสังคม คือ มุมมองต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2013) ให้ทัศนะว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมองข้ามหรือไม่สนใจในเป้าหมายหรือโมเดลของผลลัพธ์นั้น อาจเป็นเพราะองค์การมีความสลับซับซ้อนค่อนข้างมาก เช่น โรงเรียนมีความหลากหลายและมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกันเป็นต้น เป้าหมายที่เป็นที่คาดหวังของนักการศึกษา ก็คือ การรักษาคุณภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีความเรียบร้อย ปลอดภัย พร้อมด้วยการพัฒนาคุณค่า ความน่าเชื่อถือ ความภาคภูมิใจและการเอาใจใส่ในตัวนักเรียน การให้ผลประโยชน์ การมีมนุษยธรรมในองค์กรนั้น เป็นเหตุผลในการสนับสนุนที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจนี้ยังเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สะท้อนประสิทธิผลขององค์การด้วย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร และประสิทธิผลขององค์กรสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิตจะพิจารณาไปที่ผลลัพธ์ขององค์กร อันได้แก่ ความสำเร็จ ในการบรรลุเป้าหมาย (Achievement) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (Job satisfaction) การลัดอัตรการขาดงานของบุคลากร (Absenteeism) การลัดอัตรการออกกลางคันของนักเรียน (Dropout rate) คุณภาพโดยรวมของ โรงเรียนสาธิต (Overall quality) ขององค์กร โรงเรียนสาธิต เนื่องจากโรงเรียนสาธิต เป็นระบบสังคมที่มีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) และได้ตั้งความหวังให้โรงเรียนได้พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งหมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ ความสามารถทางการบริหาร ในการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในบุคลากร ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียน ไม่มีอัตร การลาออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยรวมของ โรงเรียนดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นที่ยังพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การศึกษาประสิทธิผลขององค์กร โรงเรียนสาธิตในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ แนวทางประสิทธิผลขององค์กร โรงเรียนตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2013) เป็นประสิทธิผล ขององค์กรของโรงเรียนสาธิต ดังนี้ 1) ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย (Achievement) หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารทั่วไปให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ 2) ความพึงพอใจในงานของ บุคลากร (Job satisfaction) หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรักและศรัทธาในงานของตน มีความผูกพันต่อองค์กร ประพฤติตน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงานและชุมชน 3) การลัดอัตรการขาดงานของ บุคลากร (Absenteeism) หมายถึง ระดับความสามารถในการบริหารจัดการของโรงเรียน ในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ที่จะช่วยเสริมสร้างการทำงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4) การลัดอัตรการออกกลางคันของนักเรียน (Dropout rate) หมายถึง ระดับ ความสามารถในการโรงเรียนสาธิต ในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ด้านการเรียน และการปรับตัวทางสังคมให้กับนักเรียน สามารถเรียนจนสำเร็จการศึกษา และส่งเสริมให้นักเรียน เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดีแก่นักเรียน 5) คุณภาพโดยรวมของ โรงเรียนสาธิต (Overall quality) หมายถึง ระดับความสามารถของโรงเรียนสาธิต ในการบูรณาการการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียนทั้งประสานงานหน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถ ร่วมมือกันทำงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทั้งองค์การ โดยทั่วไป และองค์การของโรงเรียน มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาไว้จำนวนมาก โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน

Steers (1977, p. 8) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ

Campbell (1977, pp. 132-135) ได้กล่าวถึง การวัดและประเมินผลประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน 21 ประการ

- 1) การเจริญเติบโต
- 2) การขาดงานหรือการลาหยุดงาน
- 3) การลาออก
- 4) ความพึงพอใจในงานของครู
- 5) ความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนที่เกิดความก้าวหน้า
- 6) แรงขับและแรงจูงใจของครูและนักเรียน
- 7) วัฒนธรรมในการทำงานของนักเรียน
- 8) ความสามัคคีกลมเกลียว
- 9) ความยืดหยุ่นในการปรับตัว
- 10) การวางแผนการกำหนดเป้าหมาย
- 11) เป้าหมายที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน
- 12) ความมั่นคงภายในของเป้าหมาย
- 13) ภาวะผู้นำและทักษะในการจัดการองค์การ
- 14) การบริหารข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร
- 15) ความพร้อมของโรงเรียน
- 16) สภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียน
- 17) การประเมินจากบุคคลหรือองค์การภายนอกที่ชุมชนมีส่วนร่วม
- 18) ความมั่นคงของโครงสร้างบริหารจัดการ
- 19) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน
- 20) การให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและการพัฒนา และ
- 21) การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Rutter (1980, pp. 147-149) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง 7 ประการ

- 1) ความสมดุลของระดับสติปัญญาของนักเรียนในโรงเรียน
- 2) การใช้วิธีให้รางวัล โดยยกย่องผู้กระทำความดีและให้ทุกคนยอมรับในผลงานมากกว่าการลงโทษ
- 3) โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมดี
- 4) การมีส่วนร่วมของนักเรียนในการตัดสินใจในกิจกรรมของโรงเรียน
- 5) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน
- 6) ใช้กระบวนการกลุ่มในกระบวนการเรียนการสอน และ
- 7) ยอมรับผลลัพธ์ที่ได้ด้วยความพึงพอใจ

Pukey & Smith (1983, pp. 42-52) ได้สรุป ปัจจัยโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 13 ปัจจัย คือ

- 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน
- 2) หลักสูตรมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
- 3) เป้าหมายโรงเรียนชัดเจนและคาดหวังสูง
- 4) มีการทำงานตรงตามเวลา
- 5) ให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
- 6) มีบรรยากาศดี เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 7) มีความสำนึกในความเป็นบุคลากรในการเรียนรู้
- 8) มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร

9) มีการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้ 10) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม 11) มีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน 12) มีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมและ และ 13) การได้รับการสนับสนุน

Murphy, Hallinger & Mesa (1985, pp. 615-641) ได้จำแนกปัจจัยที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี ได้แก่ 1) การจัดหลักสูตรการสอน เช่น มีหลักสูตรคู่ (ส่วนกลางและท้องถิ่น) การมีโอกาสในการเรียนรู้ และมีการสอนทางตรง และ 2) การสนับสนุนหลักสูตรและการสอน เช่น มีการกิจวัชการที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำทางการสอน มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาครู กลุ่มที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การมีความคาดหวังร่วม 2) โอกาสมีส่วนร่วม 3) การจูงใจ 4) การจัดระบบความปลอดภัย และความเป็นระเบียบ และ 5) การสนับสนุนระหว่างบ้านกับโรงเรียน

Pollack, Chrispeels, & Watson (1987, p. 291) ได้นำเสนอตัวแบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกตัวแบบ ออกเป็น 3 องค์ประกอบใหญ่ คือ 1) บรรยากาศสถานศึกษา 2) การเรียนการสอน 3) โครงสร้างและกระบวนการองค์การ ในตัวแบบยังได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อองค์ประกอบทั้งสาม

Reid และคณะ (1988, pp. 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านครู 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียน

Scheerens & Creemers (1989, pp. 691-706) วิเคราะห์ตัวแบบประสิทธิภาพของโรงเรียน ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถพิจารณา ได้จากคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่เข้มแข็ง 2) ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 3) การเรียนการสอนที่เน้นทักษะพื้นฐาน 4) บรรยากาศที่เป็นระเบียบและปลอดภัย 5) มีการประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนอยู่เสมอ

Hightt (1989, p. 40) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ในทัศนะของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศิษย์การจังหวัดนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ 1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน 3) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 4) การบริหารจัดการเกี่ยวกับ

ถึงอำนาจความสะดวกและงบประมาณ 5) การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน 6) การสนับสนุนของผู้ปกครอง และ 7) การให้ความสำคัญกับโปรแกรมวิชาการ

Sammons และคณะ (1995, p.8) ได้เสนอคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์และเป้าหมาย 3) บรรยากาศการเรียนรู้ 4) การเรียนการสอนที่เข้มข้น 5) การสอนด้วยวัตถุประสงค์ 6) คาดหวังสูง 7) การเสริมแรงทางบวก 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) สิทธิและหน้าที่ของศิษย์ 10) โรงเรียนและบ้านร่วมมือกัน และ 11) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Heneveld & Craig (1996, p.399) แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลที่ตรงกัน คือ การสนับสนุนอย่างเข้มแข็งจากผู้ปกครองและชุมชน การสนับสนุนจากระบบการศึกษาและวัสดุอุปกรณ์ที่พอเพียง ความคาดหวังในนักเรียนสูง ครูมีเจตคติทางบวก ระเบียบวินัย การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา รางวัลและแรงจูงใจ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สมรรถนะครู ความยืดหยุ่น และความเป็นอิสระ มีเวลาเรียนมากพอ วิธีสอนที่หลากหลาย การให้การบ้านสม่ำเสมอ การประเมินผลและการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

Johnson (2003, pp. 827-842) ได้เสนอแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ 1) การสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน 2) การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากระบบการศึกษา 3) ครูที่มีความสามารถ 4) ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และ 5) กระบวนการเรียนการสอน

Adrie Visscher & Bob Witziers (2005, p. 247) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ได้ข้อค้นพบว่า ความเป็นมืออาชีพอาชีพของครูนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล รองลงมาคือ ความร่วมมือและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

Alma Harris & David Hopkins (2008, p. 29) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนจากการศึกษาพบว่า 1) ความรับผิดชอบหลักของผู้นำนั้นต้องช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ 2) ศักยภาพของบุคลากรนั้นจะต้องถูกขับเคลื่อนโดยศรัทธา คุณค่า แรงเสริมกระตุ้น ทักษะและความสามารถของบุคลากร โรงเรียนจึงจะประสบความสำเร็จ

รัช กรุดมณี (2550) ทำการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษาได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นพหุระดับ ซึ่งมี 3 ระดับดังนี้ 1) ระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาคน แรงจูงใจในการทำงานและการมุ่งเน้นผลงาน 2) ระดับกลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วย การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การตัดสินใจ และภาวะผู้นำ 3) ระดับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรและเทคโนโลยี นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างองค์กร การกระจายอำนาจ วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับชุมชน บรรยากาศองค์กร รางวัลและการตอบแทน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะขององค์กร 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 4) บรรยากาศของโรงเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษา พบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านการสื่อสาร 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน และ 5) ปัจจัยด้านความผูกพัน

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากการศึกษาวิจัย พบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3 ปัจจัยคือ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) วัฒนธรรมองค์กร

รัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของชุมชน 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสมรรถนะองค์กร

สุริยัน ทรัพย์ผล (2559) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและความผูกพันในองค์กร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา และภาวะผู้นำส่งอิทธิพลทางอ้อม ผ่านบรรยากาศโรงเรียน องค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันในองค์กร

จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปลงได้ตามตาราง 2-4 ดังนี้

ตารางที่ 2-4 การสังเคราะห์หัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน	1977	1977	1980	1983	1985	1987	1988	1989	1993	1993	2000	2000	2003	2013	2545	2547	2550	2550	2551	2551	2553	2554	2557	2559	รวม
	Streets	Campbell	Rutter	Purker & Smith	Murphy, Halinger, and Mesa	Pollack et al.	Reid et al.	Hightt	Cheng	Sammons	Skipper	Shcerens	Johnson	Hoy&miskel	จันทร์ธานี สงวนนาม	รจนา รอดเข็ม	ถาวร เสงี่ยม	บัณฑิต ผังนรินทร์	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง	โสภณ ม่วงทอง	รังสรรค์ อันวินิจิตร	ขวัญชัย ตังอุทัยเรือง	ศุภินันท์ ทรัพย์ศฤงคาร		
1. พฤติกรรมผู้บริหาร	✓						✓										✓								3
2. บรรยากาศ	✓	✓					✓							✓	✓		✓		✓	✓					8
3. นโยบายการบริหาร	✓	✓			✓		✓		✓						✓		✓								7
4. องค์การแห่งการเรียนรู้				✓				✓	✓	✓													✓		5
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ		✓			✓					✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	14
6. สมรรถนะองค์กร			✓	✓		✓				✓															4
7. ความผูกพันต่อองค์กร	✓	✓			✓										✓	✓		✓		✓			✓		9
8. การมีส่วนร่วมของชุมชน			✓	✓	✓					✓	✓	✓	✓												7
9. ศักยภาพของบุคลากร											✓		✓	✓											3
10. สภาพแวดล้อม	✓	✓					✓									✓									4

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยพิจารณาความเหมือนและความต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนแล้ว ตัวแปรใดที่คล้ายคลึงกันผู้วิจัยจะจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน ส่วนบางตัวแปรที่ไม่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียนสาธิต ได้ตัดออก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดจากงานที่ได้ศึกษาค้นคว้า ทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบใหม่ด้วยการสร้างโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ออกเป็น 5 ด้านต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะองค์กร 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ความผูกพันต่อองค์กร และ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสำรวจวรรณกรรมปัจจัย ทั้ง 5 ดังตารางที่ 2-5

ตารางที่ 2-5 ปัจจัยเชิงสาเหตุและตัวชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

ตัวแปรด้าน	องค์ประกอบ
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2. การจัดการเรียนการสอน 3. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร 5. การกำกับจัดการเรียนการสอนตามนโยบาย
2. สมรรถนะองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ 2. ด้านกระบวนการ 3. ด้านทรัพยากรองค์กร
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลมีความเป็นเลิศ 2. รูปแบบวิธีการคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. ความผูกพันต่อองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตารางที่ 2-5 (ต่อ)

ตัวแปรด้าน	องค์ประกอบ
5.การมีส่วนร่วมของชุมชน	1. บทบาทผู้ปกครอง 2. การสื่อสาร 3. การอาสาตน 4. การเรียนรู้ที่บ้าน 5. การร่วมตัดสินใจ 6. ชุมชนมีส่วนร่วม

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ในประเด็นสำคัญ คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะองค์กร 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 4) ความผูกพันต่อองค์กร 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้รับการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา โดยเริ่มให้ความสำคัญในสหรัฐอเมริกา เนื่องจากมีความพยายามแก้ปัญหาการเรียนรู้นักเรียน โดยการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการเกิดขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership) หมายถึง การนึกถึงสิ่งที่สังคมคาดหวังในด้านคุณธรรม จริยธรรม จากโรงเรียน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและการรับรู้เกี่ยวกับพันธกิจด้านการเรียนรู้นักเรียน การสร้างข้อตกลงร่วมกันของครูและนักเรียนที่มีต่อพันธกิจ นำความรู้ความชำนาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน พัฒนาการสอนของครู เน้นความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบ การเป็นผู้นำที่เน้นการสอนมากกว่าการบริหารทั่วไป สร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชนและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ให้มีการพัฒนา (MacNeill, Cavanagh & Silcox , 2003, pp, 14-17)

ไกศัญญ์ เบลรินทร์ (2552) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้นักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การบริหารจัดการ

หลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครู และการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูและนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและการสอนของครู โดยให้การแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร มีความหลากหลายในรูปแบบการพัฒนาและประเมินผล การพัฒนาบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

Krug (1992, pp. 430-443) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล และได้แบ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำนี้ไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. กำหนดพันธกิจ มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนชี้ให้เห็นว่า การมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วจำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจ ด้วยการทำกรอบเป้าหมายวัตถุประสงค์และพันธกิจ ต้องไม่ตั้งเป้าที่สูงจนเกินไป เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากดำเนินการโดยไม่มีพันธกิจที่ชัดเจนก็เหมือนการเดินทางอย่างไร้จุดหมาย

2. การจัดการหลักสูตรและการสอนการสอน จัดเป็นบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้นอย่างน้อยผู้บริหารโรงเรียนควรต้องทราบถึงขอบข่ายรายวิชาที่เปิดสอน รวมถึงความรู้ที่จำเป็นในการสอนอีกด้วย การมีพื้นความรู้ที่กว้างของผู้บริหารถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะสามารถให้ข้อมูลและทิศทางแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศ ให้ถือว่าเป็นวิธีในการพัฒนาครูอย่างจริงจังไม่ใช่การนิเทศตามสภาพปัญหา การประเมินการดำเนินงานเป็นการประเมินย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า จึงต้องใส่ใจเรื่องการนิเทศนี้ให้มากกว่าทำอะไรอยู่ตอนนี้ไม่ใช่การมองสิ่งที่ทำไปแล้ว ที่ผ่านมาผู้นำต้องให้ออกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน แม้ว่าตลาดที่รับเด็กเรียนจบ จะเป็นการทดสอบสุดท้าย ผู้บริหารก็ควรตรวจสอบคุณภาพนักเรียนโดยผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องมีความหลากหลายวิธีในการประเมินความก้าวหน้าและทำอย่างเป็นประจำ ผู้บริหารนั้นมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผล และใช้ผลในการช่วยเหลือครูนักเรียนและผู้ปกครองในการพัฒนากลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน แม้ว่าผู้บริหารจะไม่สามารถตีความ

การประเมินผลในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ควรระบุชัดเจนว่าคาดหวังให้มีการทดสอบตีความ และสนองตอบกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เมื่อบรรยากาศโรงเรียนแสดงถึงคุณค่าของการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้ไม่เป็นการยากที่จะเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาในทุกระดับ และบรรยากาศนี้จะช่วยดึงพลังของนักเรียนและครูออกมา โดยมีหลายวิธีที่จะทำให้เกิดได้ เช่น การจัดให้มีการปลอดภัยและเป็นระเบียบ จัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญและให้เข้าใจว่าสิ่งที่ดีที่สุด คือ การที่แต่ละคนทำส่วนของตนเองอย่างดีที่สุด เพราะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความคาดหวังกับนักเรียนสูง

McEwan (1998, pp. 20-37) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น จะต้องดำเนินการให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1. สร้างมาตรฐานทางวิชาการ ดำเนินการตามมาตรฐาน และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐาน
2. ผู้บริหารต้องเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู
3. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้
4. สื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจให้แก่ครูและนักเรียน
5. ตั้งความคาดหวังสำหรับครูและผู้บริหาร โรงเรียนไว้สูง
6. พัฒนาครูแกนนำ
7. พัฒนาและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครูและผู้ปกครอง

Blasé & Blas (2001, pp. 22-25) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยได้ข้อสรุปว่า ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะเน้นการดำเนินการที่เห็นชัดเจน มีการผสมผสานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจร่วมกัน โดยผู้บริหารและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเน้นใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และวิพากษ์ 3) มีการตัดสินใจร่วมกันด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) สร้างข้อตกลงของกลุ่มและองค์การ

MacNeill, Cavanagh & Silcox (2003, pp. 14-17) ได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยต่าง ๆ ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 11 ประการ 1) การนึกถึงสิ่งที่สังคมคาดหวังในด้านคุณธรรม จริยธรรมจากโรงเรียน 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และให้มีการรับรู้ถึงพันธกิจด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 3) สร้างข้อตกลงร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนที่มีต่อพันธกิจ

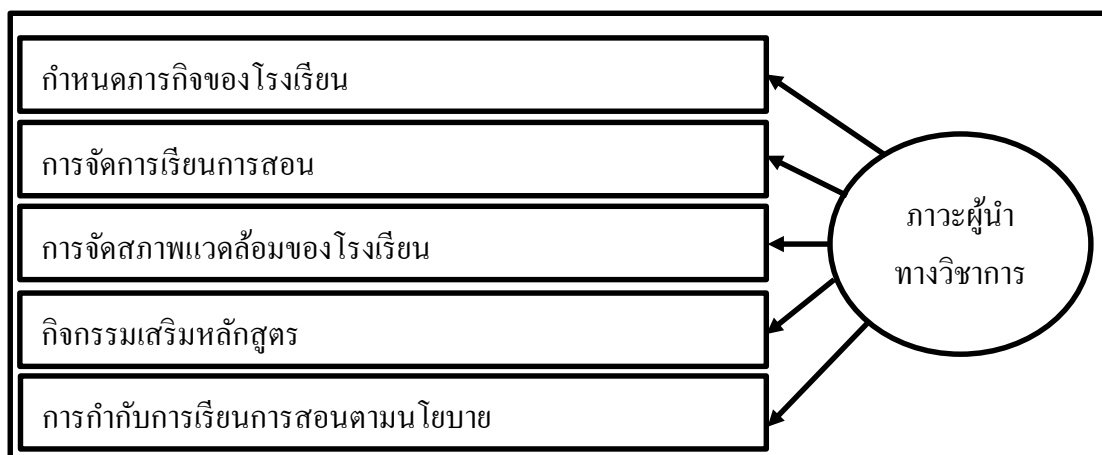
4) นำความรู้ความชำนาญมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 5) พัฒนาการสอนของครู
6) เน้นความผูกพันและการมีส่วนร่วมของบุคลากร 7) ใช้ภาวะผู้นำหลายรูปแบบ 8) เป็นผู้นำ
ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนมากกว่าการบริหาร 9) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วทั้งองค์กร
และให้เกิดความสร้างสรรค์ 10) พัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน และ 11) ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร
ให้มีการพัฒนา

ฉัตรชัย ไชยมงค์ (2552, หน้า 92-94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่เปิดสอนช่วงชั้น
ที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำทางวิชาการ
ที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านเป็นผู้คิดริเริ่มในงานวิชาการ 2) ด้านเป็นผู้รู้จักปรับปรุง
งานวิชาการ 3) ด้านเป็นผู้ให้การยอมรับงานวิชาการ และ 4) ด้านเป็นผู้เข้าสังคมได้ดี เพื่อประโยชน์
ในงานวิชาการ

กมล ตราฐ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล โดยศึกษากลุ่มผู้บริหาร รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระ
โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังกัดเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลที่ได้
จัดแบ่งตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การกำหนดทิศทางและนโยบาย
2) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 3) การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร 4) การบริหาร
หลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ และ 5) การส่งเสริมคุณภาพนักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการที่ได้กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัย
ได้ทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญที่ได้จากงานวิจัย ทำให้พบความสอดคล้องขององค์ประกอบ
ที่สำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ ที่ปรากฏร่วมกัน ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์
ทางวิชาการมี เป้าหมาย จุดมุ่งหมายทางวิชาการที่ชัดเจนที่ต้องการจะพัฒนา 2) การพัฒนาวิชาชีพครู
และบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น 3) การพัฒนานักเรียนให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้น
4) การพัฒนาบรรยากาศการเรียนการสอนและภายใน โรงเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนการสอน
และ 5) การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างโรงเรียนครูและนักเรียน ชุมชน

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่สำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังแสดง
รายละเอียดในภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 ปัจจัยภาวะผู้นำวิชาการ (McEwan, 1998; MacNeill, Cavanagh & Silcox, 2003; Blasé & Blas, 2001)

จากผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย กำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ

ในด้านวิทยาการการจัดการ มีการศึกษานำสมรรถนะมาเป็นปัจจัยที่ชี้วัดระดับความสามารถของบุคลากร ทีมงานและองค์การ และเพื่อช่วยเป็นตัวชี้วัดในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์กรต่าง ๆ จึงเริ่มเอาสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการอื่น ๆ

ความหมายของสมรรถนะองค์การ

Perez & Falcon (2002, pp. 123-140) ให้ความหมายสมรรถนะองค์การว่า หมายถึงความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากร เพื่อผสมผสานและประยุกต์ให้เข้ากับกระบวนการขององค์การ อันจะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

O'Regan & Ghobadian (2004, pp. 292-213) ให้ความหมายสมรรถนะองค์การว่า หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการผสมผสานหน้าที่ภารกิจ การใช้ทรัพยากร องค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่า สมรรถนะขององค์กร คือ ปัจจัยทางการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบที่ผู้บริหารบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) เงินทุน (Money) ส่วนวัสดุสิ่งของ (Material)

สรุปได้ว่า สมรรถนะขององค์กร หมายถึง ความสามารถในด้านยุทธศาสตร์ขององค์กร ความสามารถในการจัดการทรัพยากรองค์กร ความสามารถในการระดมทุนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้า และความสามารถในการสร้างผลผลิต

จากการสำรวจวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะขององค์กร ทำให้พบว่า แนวคิดของสมรรถนะองค์กรนั้น มีกลุ่มแนวความคิดหลายแนวคิด ประกอบไปด้วย 4 ฐานแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ คือ 1) ฐานแนวคิดของนักวิชาการยุคคลาสสิกในการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Classical paper within the strategic management field) 2) ฐานแนวคิดนักจัดการทรัพยากรองค์กร (Resource-based theory of the firm) 3) ฐานแนวคิดเกี่ยวกับจากสมรรถนะหลัก (Core competency concept) 4) ฐานแนวคิดสมรรถนะเชิงพลวัต (Dynamic capability theory)

จากการทบทวนด้านแนวคิดทฤษฎีสมรรถนะองค์กร ผู้วิจัย จึงนำความรู้ไปค้นคว้า และศึกษาหาตัวแบบการประเมินสมรรถนะองค์กรที่เหมาะสม ที่จะใช้ประเมินสมรรถนะของโรงเรียน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีตัวแบบสมรรถนะองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอตัวแบบที่สอดคล้องกับบริบทการวิจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

ตัวแบบสมรรถนะองค์กรของ Lado และคณะ, (1992, pp. 77-91) ได้ตีพิมพ์

“A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration” ซึ่งได้นำเสนอตัวแบบสมรรถนะ เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสภาพแวดล้อมกำหนด (Environmental determinism) ซึ่งมีฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิก ที่ให้ความสำคัญว่า สภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งตรงกับแนวคิดนักทฤษฎีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์กร ตัวแบบสมรรถนะองค์กรเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืนของ Lado ประกอบด้วย 5 มิติคือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการและการให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะด้านทรัพยากร 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านผลผลิต และ 5) สภาพแวดล้อมโดยลาโด กล่าวว่า หากสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานและการแข่งขัน และสมรรถนะทั้งสี่มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ สมรรถนะด้านการจัดการด้านยุทธศาสตร์ มีผลทำให้เกิดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะด้านทรัพยากรและสมรรถนะด้านผลผลิต ที่ในขณะเดียวกันสมรรถนะการจัดการด้านกลยุทธ์ส่งผลสมรรถนะด้านผลผลิต ซึ่งส่งผลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมและปัจจัยแวดล้อมนี้ จะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการยุทธศาสตร์ด้วย ส่วนสมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลงส่งผลซึ่งกันและกันกับแต่ละสมรรถนะทั้งสาม

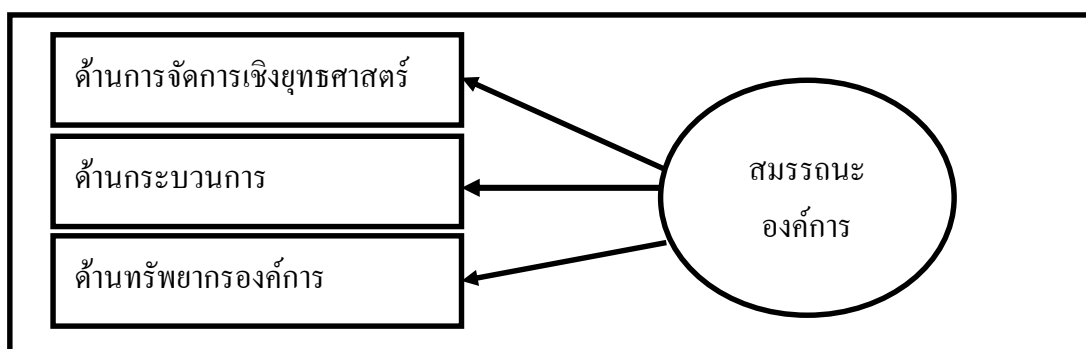
ตัวแบบสมรรถนะองค์การของ Hilderbrand & Grindle (1994) นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ตีพิมพ์ “Building sustainable capacity: challenges for the public sector” โดยได้เสนอตัวแบบสมรรถนะองค์การของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศกำลังพัฒนา ตัวแบบสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐนี้ แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 มิติคือ 1) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The action environment) 2) บริบทเชิงสถาบันของหน่วยงานภาครัฐ (The institutional context of the public sector) 3) เครือข่ายงาน (The task network) 4) สมรรถนะด้านองค์การ (Organization) และ 5) ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) ในด้านมิติสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานนั้น ได้แบ่งออกเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่เหลือทั้งสิ้น

ตัวแบบสมรรถนะองค์การของ Escrig-Tena & Bou-Llusar (2005) ได้ตีพิมพ์บทความชื่อ “A model for evaluating organizational competencies: an application in the context of a quality management initiative” ซึ่งได้ศึกษาตัวแบบสมรรถนะองค์การที่มีการจัดการเชิงคุณภาพ (Quality management) อีกทั้งวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของมาตรวัดผลลัพธ์ Escrig-Tena ได้พัฒนาตัวแบบขึ้นบนรากฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การ ทฤษฎีสมรรถนะเชิงพลวัต และบนแนวคิดของทฤษฎีของ Lado และคณะ โดยตัวแบบดังกล่าว ผู้วิจัยเรียกว่า ตัวแบบสมรรถนะที่สมบูรณ์ (Aggregate model of the wealth of competencies) โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะที่สมบูรณ์นั้น เกิดจากสมรรถนะองค์การในด้านต่างๆ ที่หลากหลาย ในแต่ละด้าน ก็จะเป็นสมรรถนะหนึ่ง ๆ แต่เมื่อนำมารวมกันก็จะเกิดความสมบูรณ์ขององค์การ ตัวแบบสมรรถนะองค์การของเอสกริก-ทีนา แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการ (Managerial competencies) 2) สมรรถนะด้านทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (Input-based competencies) 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง (Transformation-based competencies) และ 4) สมรรถนะด้านผลผลิต (Output-base competencies) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะองค์การโดยรวม

จากแนวคิดตัวแบบสมรรถนะองค์การที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าแนวคิดของ Lado และคณะ (1992) นั้น มีอิทธิพลต่อนักวิชาการ สมรรถนะองค์การในรุ่นต่อ ๆ มา

จึงกล่าวได้ว่า แนวคิดตัวแบบสมรรถนะองค์การของ Lado นั้น เป็นพื้นฐานความคิดที่มีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงจะนำตัวแบบสมรรถนะองค์การของ Lado มา เพื่อใช้ศึกษาสมรรถนะองค์การของโรงเรียนสาธิต ซึ่งตัวแบบที่นำมาใช้มีตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้ คือ สมรรถนะด้านการจัดการที่ให้ความสำคัญทางยุทธศาสตร์ สมรรถนะด้านการกระบวนกร และสมรรถนะด้านทรัพยากร

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่สำคัญในด้านสมรรถนะองค์การ ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 ปัจจัยสมรรถนะองค์การ (Lado et al., 1992, pp. 77-91)

จากผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ ประกอบด้วย ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านกระบวนการ ด้านทรัพยากรองค์การ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

ความหมายของสมรรถนะองค์กร

Garvin (1993, p. 80) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์และถ่ายโอนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ และสามารถปรับพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ ๆ

Marquardt & Reynolds (1994, p. 22) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล และกลุ่มบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้สมาชิกมีกระบวนการคิด วิเคราะห์ ไตร่ตรอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในความผิดพลาดและความสำเร็จ

Slater & Narver (1995, p. 23) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติ ซึ่งการเรียนรู้นี้จะเกิดขึ้น ได้หากองค์กรได้พัฒนาสติปัญญาให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร ให้มีการเรียนรู้ในทุกระดับ และให้สามารถรับรู้หรือซึมซับในการเรียนรู้

Gephart & Marsick (1996, p. 6) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาระบบบริหารจัดการและวางแนวทางของกระบวนการเรียนรู้ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคล ตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ

Senge (2000, p. 10) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรที่ได้ใช้ศักยภาพสำหรับการสร้างผลงานที่ตนต้องการอย่างต่อเนื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่ ได้อย่างเสรี และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในมวลสมาชิกขององค์กร

ขวัญฤทัย ทองธีราช (2551, หน้า 24) สรุปว่า องค์กรที่คนในองค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีวิธีการเรียนรู้ไปด้วยกัน ซึ่งสมาชิกในองค์กรเพิ่มขีดความสามารถของตนทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายของคนในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยใช้ความรู้ประสานเทคโนโลยีใหม่ เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ

ประยูร อิ่มสวาสดี (2552, หน้า 19) สรุปว่า องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์

บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 263) สรุปว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันและใช้ความรู้ การสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Senge (1990, pp. 13-19) ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดคุณลักษณะ 5 ประการ มาใช้เป็นการกรอบในการศึกษาและเป็นแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ให้เกิดคุณลักษณะ 5 ประการ ที่สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ 2) ด้านรูปแบบวิธีการคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างมีระบบ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1. บุคคลที่มีความเป็นเลิศ (Personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์การเป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ บุคคลที่มีความเป็นเลิศจะสามารถเพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เขาต้องการ ได้อย่างต่อเนื่อง ลักษณะการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ความเป็นนายตัวเอง (Human mastery) สามารถควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตัวเอง ให้เป็นผู้ที่ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นไป ไม่ยึดมั่นในตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกมีวุฒิภาวะทางจิต สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่ความสำเร็จที่ตั้งใจ การพัฒนาให้บุคคลมีความเป็นเลิศ ถือว่าเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศของบุคคลมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal vision) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจและมุ่งความสนใจวิธีการมากกว่าผลลัพธ์ ความสามารถในการกำหนดความต้องการที่แท้จริงอย่างเหมาะสม ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นของความเป็นเลิศของบุคคล

2. รูปแบบความคิด (Mental model) เป็นวิธีการคิดเป็นความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อองค์การและต่อธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน รูปแบบวิธีการคิดนี้ จะเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional quotient: EQ) และจะมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่องานหรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการที่เราจะตัดสินใจกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวขององค์การต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ปัญหาสำคัญประการหนึ่งก็คือ ทำอย่างไรสมาชิกทุกคนจึงจะเรียนรู้และเข้าใจไปในทางเดียวกัน ให้เข้าใจ

ความจำเป็นและความถูกต้อง แทนที่จะปล่อยให้รูปแบบวิธีการคิดของแต่ละคน กลายเป็นตัวสร้างปัญหา ให้เกิดภาวะที่ต่างคนต่างคิดกันไปเอง จนอาจจะกลายเป็นปัญหาหลากหลายใหญ่โตได้ในที่สุด นอกจากนี้แล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กร โดยปกติจะทำให้ยากอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นธรรมชาติของคนที่มีมักจะปฏิเสธและจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะกลัวผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่ตนเองในสถานการณ์ต่าง ๆ หรืออาจจะมีอาการยึดติดอยู่กับรูปแบบและวิธีการที่ตนเองคุ้นเคย และในที่สุดรูปแบบวิธีการคิดของตนเองจะเป็นตัวตัดสินใจว่าอย่างอื่นหรือวิธีอื่น ๆ นั้น เหวไปหมด แต่ถ้าผู้ที่รับผิดชอบในการบริหาร โครงการสำคัญ ๆ นี้มีความเข้าใจในรูปแบบวิธีการคิดนี้ดีพอ ก็ควรมีการเตรียมการเสียแต่เนิ่น ๆ ในการทำประชาสัมพันธ์ ประชุมพิจารณา และสร้างบรรยากาศ เปิดความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนร่วมและทำทหายความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งมาตรการเหล่านี้ จะช่วยสร้างรูปแบบวิธีคิดในรูปแบบที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้อย่างดี องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อสมาชิกขององค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือมีกรอบความคิด ความเชื่อที่สมเหตุสมผลที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถทางความคิดที่ไม่แปรผันได้ง่าย ๆ เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคต สร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่เสีย ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้น แต่ละทางแก้ไขอย่างไร ความคิดเช่นนี้ ควรแฝงเข้าไปในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน หัดให้ไปทำเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบการตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเริ่มมองจากสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้มองเฉพาะหน่วยงานของตัวเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิก

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร จะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่คาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยการสร้างบรรยากาศ กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ต้องเริ่มสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากสมาชิกไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของ

ตนเองแล้วนั้น การทำงานหรือการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ก็เป็นไปในลักษณะที่ยินยอมปราศจากความตั้งใจและการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่พนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้ จะเกิดการร่วมมือกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างภาพขึ้นในใจที่เกินกว่าความเป็นจริง โดยเกิดจากกระบวนการคิดของตัวเองและเป็นอิสระจากอิทธิพลอื่น ๆ การที่จะนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาใช้ต้องระมัดระวังเรื่องอิสรภาพส่วนบุคคลหรือเสรีภาพส่วนบุคคล ที่จะเลือกหรือกระทำกิจการใด

4. การเรียนเป็นทีม (Team learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือ การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ และความคิด การแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ มีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นแนวคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อจัดทำเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนา โดยจะต้องปฏิบัติงานควบคู่กัน ดังนั้น ทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปราย จึงจะเกิดการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ การสนทนาและอภิปราย (Dialogue and discussion)

การสนทนา เป็นวิธีการช่วยสมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในความคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดของสมาชิก โดยแยกความคิดของตน เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เป็นการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และลดโต้แย้ง การสนทนาจะช่วยพัฒนาให้กระบวนการคิดละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่ได้รับการสนทนา ได้แก่ พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มที่เข้ารับการสนทนาเป็นประจำ พัฒนาความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง ไม่ค่อยได้ในการอภิปรายพัฒนาความรู้ ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน และสมาชิกได้เรียนรู้พูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงานและลดการต่อต้านด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะกัน ส่วนการอภิปรายเป็นการนำเสนอความคิดของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน มีการตัดสินใจ และการให้ความสำคัญในการหาข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติ

เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นควบคู่กับการสนทนา เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์หรือข้อบ่งชี้การเรียนรู้ คือ ข้อคิดเห็นหลากหลายที่ขัดแย้งกัน ในการขัดแย้งทางความคิด จะเป็น

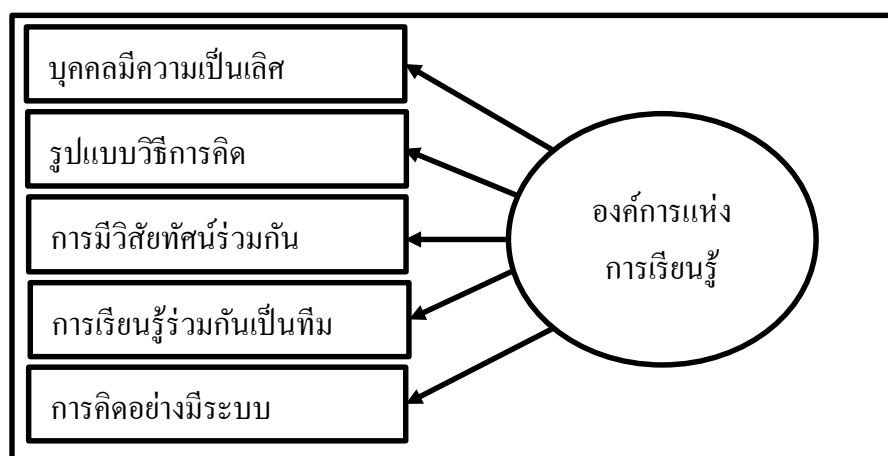
กระบวนการให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการสนทนา ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ที่เมื่อทีมตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ก็ควรมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ทั้งในเรื่องราวความเป็นจริงทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่และสิ่งที่กำลังดำเนินไปภายในกลุ่ม เพราะการเข้าใจความเป็นจริงอย่างถูกต้อง ทีมก็จะสามารถเข้าใจได้ว่า ยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้นสามารถนำไปใช้ได้ ในสภาพที่เป็นจริง การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (Learning how to practice) เป็นการพัฒนาการฝึกปฏิบัติด้วยกันเป็นทีม จะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม (Join skill) และยังมี การเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือมาเป็นส่วนช่วยในการทำงาน เมื่อเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักการว่า ปัญหานั้นเป็นลักษณะวงจร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้เป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาคือผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วน จึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาคือด้วยวิธีการเชิงลบมากขึ้นเท่าใด ระบบก็ยิ่งส่งแรงผลักดันเชิงลบกันมากขึ้นเท่านั้น แต่หากแรงผลักดันให้เกิดการแก้ปัญหาคือด้วยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาในเชิงบวก ซึ่งทำให้การแก้ปัญหาย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้นเท่านั้น เพราะความจริงแล้ว พฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ติดก่อนที่จะเลวลง เพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหาคือด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาคือใช้วิธีแบบซ้ำแล้วซ้ำอีก ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาคือใช้กับทุกสถานการณ์ เนื่องจากเหตุและผลที่ไม่สอดคล้องกันเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การแก้ปัญหาคือแบบเชิงรับ คือ การรักษาเยียวยาอาการที่เกิดขึ้นแล้วขององค์กร อาจทำให้อาการทรุดตัวไว้มันทรุดไปกว่าเดิมชั่วคราว แต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการแก้ปัญหาคือเชิงรุก คือ การป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหาคือทิ้งไป อาจจะดีกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาคือด้วยมุมมองแบบแยกส่วน แม้ว่าจะเร็วกว่า แต่อาจจะทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมด หรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหาคือได้เร็วกลับช้าลง เพราะต้องแก้ปัญหาคือที่เพิ่มขึ้นไปอีก ดังนั้น การแก้ปัญหาคือแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนในระยะยาว ซึ่งอาจจะไม่สามารถเห็นผลได้ทั้งหมดในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้

จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้น มาพัฒนาปรับปรุงโครงสร้าง ความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง การมองโลกและการตัดสินใจให้เหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะ

แวดล้อม ต่อจากนั้น จึงโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารด้วยภาษาแห่งความเข้าใจเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้ว จึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสมบูรณ์ได้ ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนนำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง ตรงจุด แทนการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาไปในแต่ละจุดย่อย ๆ เป็นการแก้ไขที่อาจไม่ตรงจุด ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ และไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่สำคัญในด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Senge, 1990, pp. 13-15)

จากผลการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างมีระบบ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถนั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอคือจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์กร และพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในเชิงบวกต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร มีผู้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ Allen & Meyer (1990, pp. 1-18) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการทำงานตามบทบาทตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Porter & Steers (1983, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

กัทริกา ศิริเพชร (2541, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามอย่างมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและมีความมุ่งมั่น

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546, หน้า 17) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ธนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรมีทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามอย่างมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

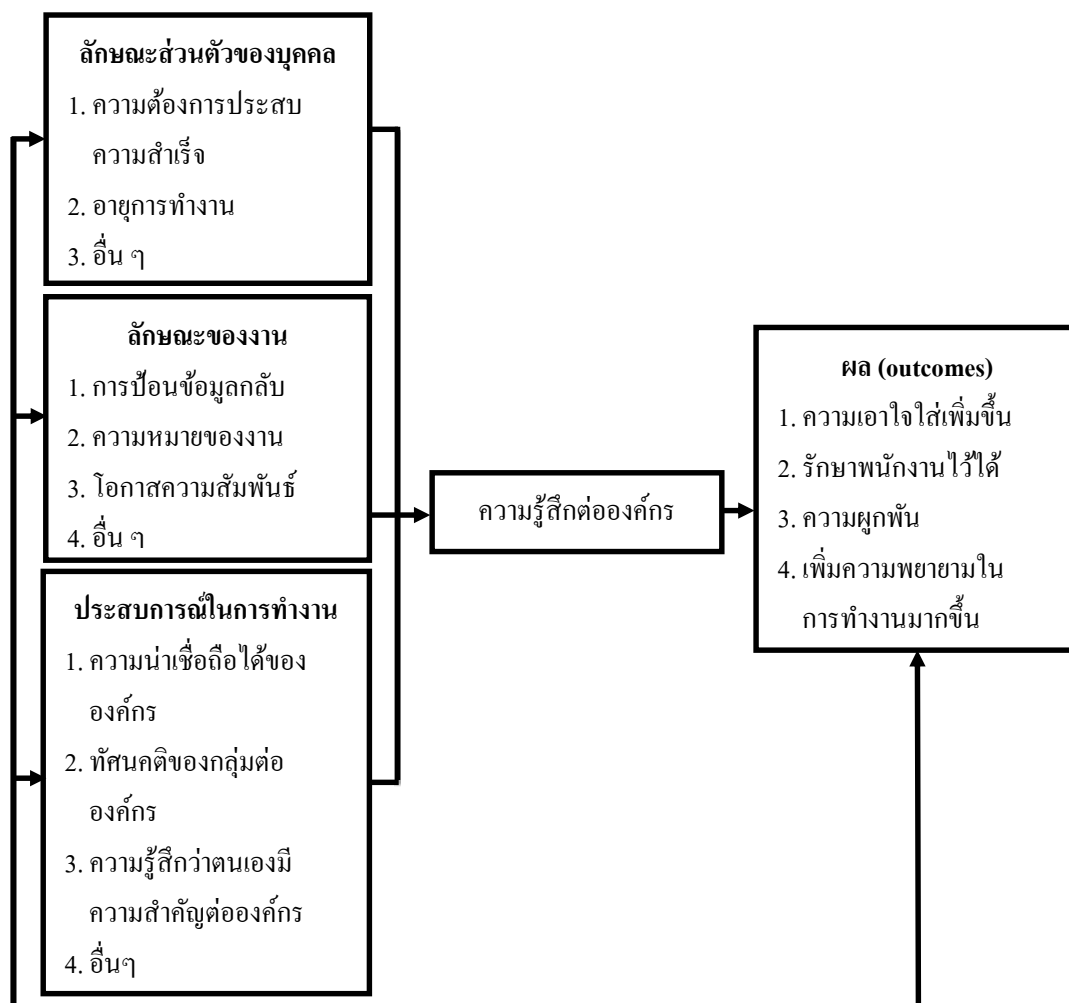
ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจ ในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพบว่า ยังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่างกันไป ดังนี้

Steers (1977, p. 76) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง เป็นต้น
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance) ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 องค์กรประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977, p. 76)

จากเส้นวงจรแห่งความสัมพันธ์ (Feedback loop) ผลของความรู้สึกผูกพันมีย้อนกลับมายังแหล่งที่มาของความรู้สึกผูกพัน ดังนั้น ตามแบบจำลองดังกล่าว บุคคลผู้ที่มีความรู้สึกผูกพันก็มักมีความตั้งใจอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ความตั้งใจดังกล่าวก็จะถูกแปรไปสู่อายุการทำงานยาวนาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้นไปอีก จากความหมายของคำว่าความรู้สึกผูกพัน (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคล ซึ่งมีความผูกพันสูงจะเต็มใจ

ที่จะใช้ความพยายามมากในการที่จะทำงานให้กับองค์กร นำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรและความสำเร็จย่อมเป็นไปได้โดยง่าย สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Fazzil (1994, pp. 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

Buchanan (1974, p. 533) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกขององค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคล ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
4. เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
5. ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Porter & Steers (1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

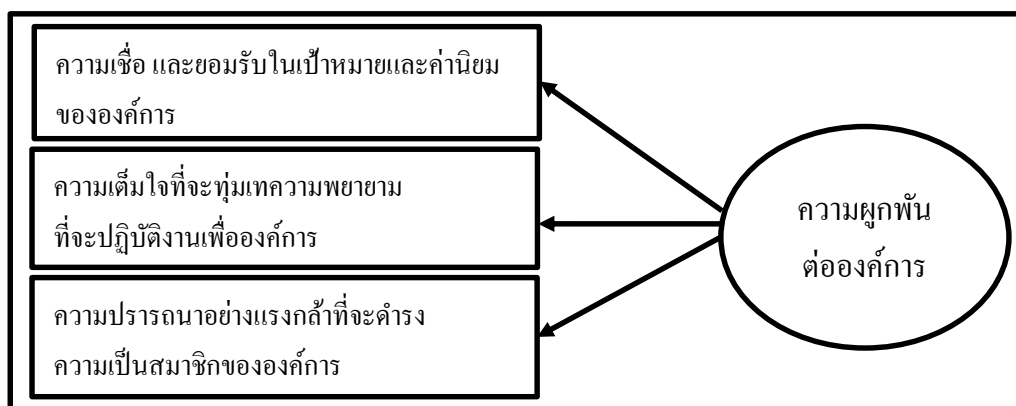
1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
 2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
 3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2539, หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

ธนันท์ ทะสุใจ (2547, หน้า 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมายทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก หรือเปลี่ยนงาน และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึก ความผูกพันเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมหลักขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่สำคัญในด้านความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (Porter & Steer, 1977, p. 48)

จากผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของ Porter & Steers (1977, p. 48) ซึ่งปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ได้รับความสนใจจากนานาชาติเป็นอย่างมากในช่วงสามทศวรรษที่ผ่านมา และในด้านการศึกษาก็มีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ให้ตอบสนองและสอดคล้องตามบริบทของสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนนั้น ๆ ดังนั้นแล้ว บทบาทที่สำคัญอีกบทบาทของโรงเรียน คือ การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เพราะผลลัพธ์ของการศึกษา คือ การคืนทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการศึกษากลับสู่ชุมชน วิธีที่จะได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมก็ต้องมาจากปัจจัยป้อนเข้าที่เหมาะสม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมวางรูปแบบในผลลัพธ์จากการศึกษา ที่เขาเหล่านั้นต้องการ กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นได้ เมื่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียน หน่วยงานนอกโรงเรียนให้ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการระดมทรัพยากรทั้งภาครัฐ เอกชน และท้องถิ่น เพื่อทำให้การปฏิรูปโรงเรียนมีความยั่งยืน (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช, 2544)

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

Harris (1975, p. 13) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน แจ้งข่าวความเคลื่อนไหวทางการศึกษาให้ชุมชนทราบ เพื่อแสวงหาความช่วยเหลือจากชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ศิลป์ชัย ผลกล้า (2540, หน้า 13) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อที่จะแลกเปลี่ยน ช่วยเหลือ ประสานงานกัน อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธอันมีประโยชน์ที่เกิดขึ้น จะได้รับซึ่งกันและกัน

ชานูวัฒน์ สูดสาคร (2547, หน้า 18) ได้กล่าวว่า โรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่อย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะปรับบทบาทให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน การดำเนินงานต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตรงไปตรงมา สร้างสรรค์ มีความต่อเนื่อง มีวิธีการหลายอย่างที่ยืดหยุ่นได้ เหมาะสมกับสถานการณ์ เวลา และ โอกาส

สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนได้ว่า หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับ โรงเรียน บุคคลในชุมชน ผู้ปกครอง สถานศึกษา ใกล้เคียง หรือองค์กร ที่มีบทบาทเข้ามีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับฟัง ร่วมประชุม ร่วมออกทรัพยากรหรือแรง ร่วมให้คำปรึกษา ร่วมอาสาตนเอง ทำงานในโรงเรียน ร่วมประเมินผล การแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้นักเรียนและโรงเรียนมีคุณภาพ

แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน

จากการสำรวจแนวคิดทฤษฎี เรื่อง การมีส่วนร่วมในบริบทสถานศึกษา การมีส่วนร่วมจากผู้ปกครองและชุมชนนั้น มีนักวิจัยศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการศึกษา ดังนี้

Shaeffer (1992, pp. 277-295) ได้ออกแบบระดับการมีส่วนร่วม 7 ระดับ และปรับให้เหมาะสมกับบริบทภาคการศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง การมีส่วนร่วมในสถานศึกษา มักจะให้นิยามให้ชุมชนเป็นทั้งชุมชนทั่วไปและรวมถึงผู้ปกครองด้วย ซึ่งถือว่าเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้ชิดกับสถานศึกษามากที่สุด บันไดการมีส่วนร่วมของเซฟเฟอร์ มีดังนี้

1. ร่วมใช้บริการ (Involvement through the use of a service) ในขั้นนี้ ชุมชนเพียงแค่วางใช้บริการที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น การส่งบุตรหลานมาศึกษาที่โรงเรียน การมีโอกาสเข้ามาชมมหรสพ พิเศษหรือกิจกรรมพิเศษที่โรงเรียนจัดขึ้น ถือว่าเป็นขั้นการมีส่วนร่วมที่น้อยที่สุด
2. ร่วมรับข้อมูล (Involvement through attendance) ในขั้นนี้ ชุมชนเพียงมาร่วมรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งยังเป็นการมีส่วนร่วมแบบเชิงรับ ยังไม่มีความรู้สึกมีส่วนร่วม มาเพียงเพราะจำเป็นต้องมา เป็นเพียงหน้าที่ เช่น การมารับฟังวันพบผู้ปกครอง วันประชุมผู้ปกครอง
3. ร่วมสนับสนุน (Involvement through contribution) ในขั้นนี้ ชุมชนและผู้ปกครอง ร่วมมีส่วนด้วยการสนับสนุนบริจาค ทรัพย์สิน และแรงงานในกิจกรรมของโรงเรียน
4. ร่วมปรึกษา (Involvement through consultation) ในขั้นนี้ ชุมชนและผู้ปกครอง จะมีส่วนในการร่วมให้และรับคำแนะนำ คำปรึกษาในเรื่องเฉพาะ เช่น ผลการเรียนของบุตรหลาน
5. ร่วมในการให้บริการ (Participation in delivery of a service) ในขั้นนี้ ชุมชนและผู้ปกครองมีส่วนในการให้บริการแก่ผู้อื่น โดยอาจจะร่วมกับคนอื่น ๆ เช่น การเป็นวิทยากรพิเศษ การเป็นครูอาสา
6. ร่วมในการดำเนินการ (Participation as implementation) ในขั้นนี้ ชุมชนและผู้ปกครองจะมีอำนาจบางส่วนในการร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน
7. ร่วมในการตัดสินใจ (Participation in real decision making) ในขั้นนี้ ชุมชนและผู้ปกครองจะมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริงในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้ง การร่วมแก้ไขปัญหาโรงเรียน การศึกษาความเป็นไปได้ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

Shaeffer (1992) แบ่งนิยามการมีส่วนร่วมออกเป็นของชั้น ใน 4 ขั้นตอนแรกนั้น เป็นการมีส่วนร่วมในเชิงรับ (Passive action) หรือเรียกว่า การมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในขณะที่ขั้นตอน ที่ 5 ถึง 7 นั้นเป็นการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น (Participatoin) ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมเชิงรุก (Active action) คือ ชุมชนและผู้ปกครองมุ่งมั่นในการมีบทบาทการมีส่วนร่วม เพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานกิจการของโรงเรียนอย่างจริงจัง ได้เพิ่มกิจกรรมเฉพาะบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับระดับการมีส่วนร่วมที่สูงขึ้น เพื่อปรับการพัฒนาที่กว้างขึ้น ซึ่งสามารถนำมาใช้ในด้านการศึกษาได้ นั้นคือ 1) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 2) การกำหนดความสำคัญและการตั้งเป้าหมาย 3) การเข้าถึงทรัพยากรที่มี 4) การตัดสินใจบนแผนงานที่วางไว้ 5) การวางยุทธวิธี เพื่อการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้ 6) การจัดการแผนงาน 8) การสังเกตความก้าวหน้าของแผนงาน และ 9) การประเมินผลและผลกระทบ

การเรียนรู้ของนักเรียนนั้น ไม่เพียงเกิดขึ้นภายในเพียงรั้วโรงเรียนเท่านั้น แต่การศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลาทุกที่ ในครอบครัว ในชุมชน และในสังคม แม้ว่าโรงเรียนจะตั้งใจรับผิดชอบการศึกษาของเด็กได้สูงมากเพียงใด โรงเรียนก็ไม่ใช่สถานที่ที่ทำให้การศึกษาแก่เด็ก ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ ผู้ปกครองของนักเรียนก็ไม่ใช่เพียงกลุ่มของผู้คนกลุ่มเดียว สำหรับการศึกษาของเด็ก ในขณะที่เด็ก ๆ ยังต้องมีปฏิสัมพันธ์กับการเรียนรู้จากโลกภายนอก ชุมชนและสังคม ต้องมีส่วนสนับสนุนพ่อแม่และผู้ปกครองในการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่เด็ก

ในปี 1995 นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยจอห์นฮอปกินส์ Epstein (1995, pp. 81-96) ได้ค้นหาหนทางที่จะช่วยเด็ก ๆ ไปสู่ความสำเร็จทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยมุ่งความสนใจในเรื่องการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนครอบครัวและชุมชน (School family and community partnerships) โดยพยายามที่จะ 1) พัฒนาหลักสูตรโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน 2) เตรียมการให้การบริการและการสนับสนุนแก่ผู้ปกครอง 3) เพิ่มทักษะและภาวะผู้นำแก่ผู้ปกครอง 4) เชื่อมโยงผู้ปกครองเข้ากับคนอื่น ๆ ในโรงเรียนและในชุมชน 5) ช่วยเหลือครูในการเรียนการสอน Epstein ได้สรุปประเภทที่หลากหลายของการมีส่วนร่วมเพื่อที่จะอธิบายว่า โรงเรียนผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมด้วยมือกันให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร โดยแบ่งประเภทของความร่วมมือ ออกเป็น 6 ประเภท

1. บทบาทผู้ปกครอง (Parenting) ในกระบวนการนี้ ครูจะมีบทบาทเข้าไปช่วยเหลือผู้ปกครองที่จะสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในครอบครัว เพื่อเป็นการสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ของเด็กให้สอดคล้องกับ โรงเรียน เพราะการเรียนรู้ไม่ใช่เกิดขึ้นเพียงที่โรงเรียน
2. การสื่อสาร (Communication) ในกระบวนการนี้ ครูจะต้องออกแบบรูปแบบและช่องทางการสื่อสารสองทาง คือการสื่อสารจากโรงเรียนไปยังผู้ปกครอง และจากผู้ปกครองกลับมาโรงเรียน เพื่อช่วยให้ผู้ปกครองเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนของโรงเรียนว่าเกิดอะไร

ขึ้นกับนักเรียน และทราบความก้าวหน้าของนักเรียนในโรงเรียน พร้อมกับครูเองก็จะได้ทราบ
 เป็นไปของนักเรียนเมื่ออยู่ที่บ้านด้วย

3. การอาสาตัว (Volunteering) ในกระบวนการนี้ โรงเรียนจัดให้ผู้ปกครองมีโอกาสที่จะ
 สนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานในโรงเรียน โดยผู้ปกครองสามารถอาสาตัวเข้ามา
 มีส่วนร่วมในโรงเรียนทั้งในด้านการเรียนการสอน และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้อื่น ๆ

4. การเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home) ในกระบวนการนี้ ครูต้องช่วยจัดเตรียมข้อมูล
 และแนวความคิดแก่ผู้ปกครองว่า จะสามารถช่วยนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้และเรื่องการทำบ้าน
 ที่บ้านอย่างไร และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับหลักสูตร การตัดสินใจและการวางแผนกิจกรรม
 ในบ้านให้ผู้ปกครองสามารถช่วยเหลือนักเรียนที่บ้านได้

5. การร่วมตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการนี้ คือการสนับสนุนให้
 ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน และให้มีผู้นำและ
 ตัวแทนที่มาจากผู้ปกครองในการประชุมของโรงเรียน

6) ชุมชนมีส่วนร่วม (Collaborating with the community) ในกระบวนการนี้ โรงเรียน
 ต้องค้นหาความต้องการด้านทรัพยากร และจัดหาทรัพยากร รวมทั้งการบริการต่าง ๆ จากหน่วย
 ชุมชน เพื่อที่จะนำมาเพิ่มความเข้มแข็งแก่การเรียนการสอนในโรงเรียน และแนวปฏิบัติของ
 ผู้ปกครอง และการเรียนรู้ของนักเรียน

จากกรอบทฤษฎีรูปแบบการมีส่วนร่วมทั้ง 6 ประเภท ของ Epstein (1995) ทำให้เห็น
 การมีส่วนร่วมทั้ง 3 ส่วน คือทั้ง โรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นทฤษฎีการมีส่วนร่วม
 ของการศึกษาชัดเจนเป็นอย่างมาก และจากข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่ใกล้ชิดกับ
 โรงเรียนมากกว่า น่าจะเป็นผู้ที่ควรมีส่วนร่วมมากกว่า ดั้งนี้เอง ความคิดที่จะให้ผู้ปกครอง
 มีส่วนร่วมสูงกว่าชุมชนนั้น จึงเป็นแนวความคิดที่สมเหตุสมผลตามข้อเท็จจริงและเป็นไปได้สูง
 มากกว่าการมีส่วนร่วมจากชุมชนแต่เพียงอย่างเดียว เพราะฉะนั้น ผู้ปกครองจึงเป็นผู้ที่มีส่วนร่วม
 มากที่สุด แต่กระนั้นก็ดี การมีส่วนร่วมจากชุมชนก็เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่ต้องมีและขาดเสียไม่ได้

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการศึกษา คือ การมีส่วนร่วมของทั้งผู้ปกครองและชุมชน
 จากการสำรวจวรรณกรรม เรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการศึกษาในประเทศไทย จากงานวิจัย
 หลายชิ้นในทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยที่พบมักจะเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผลของการวิจัยจะ
 ออกมาเป็นการบรรยายปรากฏการณ์เรื่องการมีส่วนร่วม และมักเป็นบริบทเฉพาะพื้นที่ ดังนั้น
 หากจะทำการศึกษารื่องของการมีส่วนร่วมของชุมชนในบริบทของ โรงเรียนในวงกว้าง
 ระดับประเทศนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวิจัยหากกรอบทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับบริบท

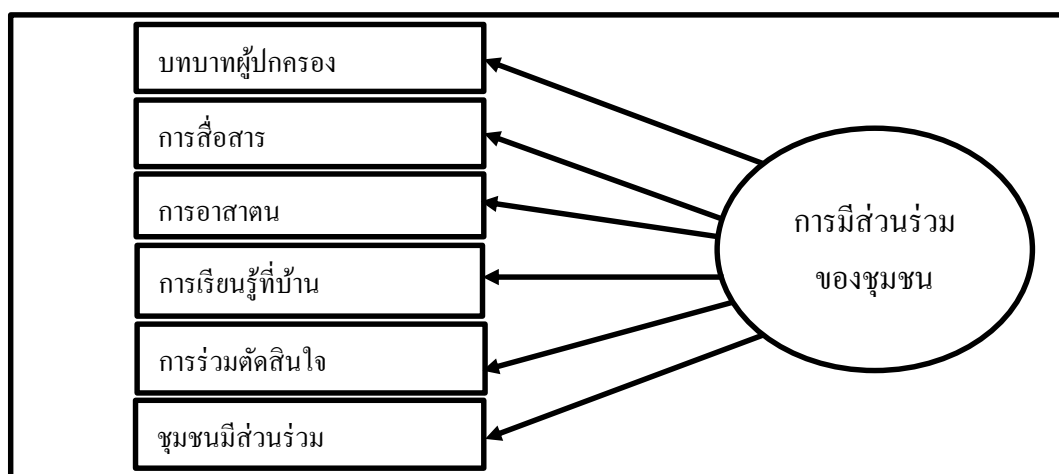
ของประเทศที่จะสามารถใช้วัดได้ แล้วจึงจะสามารถต่อยอดการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ไปสู่ขั้นของการอธิบายได้มากขึ้น

ระบบการศึกษาไทย จะมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติฯ ข้างต้นแล้ว แต่คณะกรรมการฯ เป็นองค์กรชุมชนที่ถูกจัดตั้งโดยการบัญญัติขึ้นของกฎหมาย หมายความว่า ทุกโรงเรียนก็จะมีคณะกรรมการเป็นผู้แทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ทรงคุณวุฒิ แม้ว่าการมีคณะกรรมการสถานศึกษานั้น จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการขับเคลื่อนโรงเรียน โดยภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านทางคณะกรรมการสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการ ก็ยังเป็นแค่ตัวแทนในระดับนโยบายที่ไม่สามารถขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมได้อย่างครบถ้วน (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2557, หน้า 83-84)

โดยสรุป จากการสำรวจทฤษฎีที่เหมาะสมในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในบริบท สถานศึกษา พบว่า กรอบทฤษฎีของ Epstein (1995) นั้น มองเรื่องการมีส่วนร่วมกันทั้ง โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบริหารและในระดับ ปฏิบัติการวันต่อวัน

ดังนั้น สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้นิยามกรอบทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ โรงเรียนผู้ปกครองและชุมชนของ Epstein ที่ได้นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 6 ลักษณะ ซึ่งปรากฏในงานวิจัยด้านการมีส่วนร่วม ด้านการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) บทบาทผู้ปกครอง 2) การสื่อสาร 3) การอาสาตัว 4) การเรียนรู้ที่บ้าน 5) การร่วมตัดสินใจ และ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรที่สำคัญในปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงรายละเอียดในภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (Epstein, 1995, pp. 81-96)

จากผลการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้ปกครอง 2) การสื่อสาร 3) การอาสาตน 4) การเรียนรู้ที่บ้าน 5) การร่วมตัดสินใจ และ 6) ชุมชนมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

ถาวร เสงี่ยม (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

รัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยของโรงเรียนทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร อยู่ในระดับมากกว่าทุกระดับ ส่วนประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพรักษาสภาพองค์กร และความพึงพอใจต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนภาพรวม พบว่า ปัจจัยระดับองค์กร ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กรได้ 2 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กร คือ 1) แรงจูงใจในการทำงาน และ 2) การมุ่งมั่นผลงานในระดับกลุ่ม มี 3 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลองค์กร คือ 1) การตัดสินใจ 2) ภาวะผู้นำ และ 3) การสื่อสาร และในระดับองค์กรมี 4 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กร คือ 1) ความสัมพันธ์กับชุมชน 2) โครงสร้างองค์กร 3) นโยบายและปฏิบัติ และ 4) ทรัพยากรและเทคโนโลยี

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ศึกษาผลงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ และ 8) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ จากการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่ดี โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย มีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชาบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู

นพwana วิภักดิ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสรุปตามผลการสังเคราะห์ ดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย และแต่ละปัจจัยมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ลักษณะผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นมืออาชีพในการบริหาร และใช้กระบวนการบริหารที่ดี 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบ บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร

2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหาร ประกอบด้วย 6 รูปแบบ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเชิงวิชาการ การสร้างทีมงานหรือบริหารด้วยทีมงานที่ดี ดำเนินการบริหารอย่างมีระบบที่ดี บริหารจัดการและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีพฤติกรรมบริหารที่ดี และนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในการบริหาร

3. ปัจจัยด้านครูที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่ดี จะต้องมีชีวิตสังคมที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในด้านการสอน รวมทั้งมีการบริหารการสอนที่ดีด้วยการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสอน และการพัฒนาพฤติกรรมการเรียนการสอน ผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการเรียนการสอน

4. ปัจจัยด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น การสร้างและพัฒนาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และดึงผู้ปกครองมีส่วนร่วมใน กระบวนการเรียนการสอน

สุริยัน ทรัพย์ผล (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยขององค์การและภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต

อาคม อึ้งพวง (2551) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเพื่อสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอคิดแดง) ผลการวิจัยพบว่า ได้ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอคิดแดง) แต่ละด้าน จำนวน 24 ข้อ ดังนี้

- 1) ควรเน้นการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างชัดเจน
- 2) ควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) มีระบบการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพและมีการบ่มเพาะผู้บริหารรุ่นใหม่
- 4) ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงาน โรงเรียนสาธิตให้มีประสิทธิภาพ
- 5) ควรเชื่อมประสานหลักสูตรแต่ละระดับช่วงชั้นให้สัมพันธ์กัน
- 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน โดยผู้เรียนเป็นสำคัญให้ทั่วถึงทุกเนื้อหาวิชา
- 7) มีระบบการนิเทศติดตามและให้คำปรึกษาด้านการสอนแก่ครูอย่างใกล้ชิด
- 8) ควรเน้นการสร้างเสริมระเบียบวินัยในการเรียนให้แก่ผู้เรียนในทุกระดับ
- 9) ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้
- 10) ควรมีมาตรการในการรักษาสภาพแวดล้อมให้สะอาดอยู่เสมอ
- 11) ควรสร้างเสริมความรู้สึกรักความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันให้เกิดแก่บุคคล
- 12) ควรสร้างสรรควัฒนธรรมการทำงานที่มีมาตรฐานสูง
- 13) ควรตั้งความคาดหวังสูงสำหรับทุกฝ่าย
- 14) ควรเน้นให้ผู้เรียนรู้สิทธิหน้าที่และสร้างเสริมความรับผิดชอบให้แก่ผู้เรียนแต่ละคน
- 15) ควรส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยให้นักเรียน โดยการปฏิบัติจริง
- 16) ควรมีระบบฐานข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคนโดยละเอียดและต่อเนื่องไปในทุกระดับชั้น
- 17) ควรมีการรายงานความก้าวหน้าของนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ
- 18) ควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและมีเป้าหมายที่ชัดเจน
- 19) ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีบทบาทและมีส่วนร่วมกับการดำเนินงาน

ของโรงเรียนอย่างแท้จริงและจริงใจ 20) ควรเร่งให้เกิดชมรมหรือสมาคมศิษย์เก่าของโรงเรียน โดยเร็ว 21) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดเป็นชุมชนวิชาการขึ้นในโรงเรียน โดยเร็ว 2 2) ควรมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม 23) ควรมีเส้นทางการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ที่เหมาะสม และ 24) ควรมีโครงการปรับปรุงโรงเรียนในแต่ละปี อย่างชัดเจน

บัญชา ชลาภิรมย์ (2553) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสาธิต ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียนสาธิต ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านโรงเรียน รองลงมา คือ ปัจจัยภายในด้านครู ปัจจัยภายในด้านนักเรียน และปัจจัยภายในด้านผู้บริหาร ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตอยู่ในระดับมาก

นพดล กองศิลป์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยปรากฏว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศักยภาพของผู้เรียนที่เป็นเลิศด้านวิชาการ ด้านความคิด ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม 3) กระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านบริการสังคม และด้านประกันคุณภาพ 4) การมุ่งเน้นบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านความรู้/ความสามารถด้านเทคโนโลยี/สารสนเทศ ด้านนวัตกรรม ด้านวิจัย และด้านบรรยากาศในสถานศึกษา และ 5) การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ด้านการวางแผนงาน และด้านการดำเนินงาน

นภาลักษณ์ รุ่งสุวรรณ (2557) ได้วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยแต่ละด้านมีตัวชี้วัดที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าตัวชี้วัดอื่น ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร 3) ปัจจัยด้านครู ได้แก่ วิทยุญาณความเป็นครู 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร และ 5) ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อค้นพบใหม่จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้ บ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับ

ประถมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน เป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ตลอดจนความร่วมมือระหว่างกันของทุกภาคส่วน ร่วมไปกับการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการพัฒนาทางวิชาชีพ และการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้น ภายในสาระการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของ โรงเรียนเป็นลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

Liu (2006) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน เพื่อค้นหากระบวนการประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน พบว่า กระบวนการสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียนมีหลายกระบวนการแตกต่างกัน และตรงกันข้ามกับที่ระบุในวรรณกรรมต่างประเทศ ซึ่งความแตกต่างนี้ รวมถึงความสำคัญของบทบาทครูประจำชั้นที่เข้มงวดกับนักเรียน ความสำคัญของผลการเรียนนักเรียน ผลกระทบของนักเรียนขนาดใหญ่ ที่ครูจะเน้นกิจกรรมนักเรียนทั้งห้องมากกว่าที่ละกลุ่ม ผลกระทบจากความขาดแคลน สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตชนบท ประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตเมือง มีสิ่งแตกต่างสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียน โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

Omolade (2007) ศึกษากระบวนการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในไนจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบระบบโรงเรียนของ Hoy & Miskel (1982) และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า โครงสร้าง บรรยากาศ สมรรถภาพโดยรวมและการเมือง จะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งพบว่า ส่วนประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยสมรรถภาพโดยรวมส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู

Harrison (2008) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียน จาก 11 โรงเรียน ในเขตเซาท์เทิร์นมิสซิปปี เพื่อค้นหาการรับรู้ของครูและผู้บริหารที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนโดยศึกษาจากตัวแปร 7 ตัว พบว่า ตามความคิดเห็นของครูเห็นว่า ระดับความรู้ อายุ และประสบการณ์เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน

Lovell (2009) ศึกษาประสิทธิภาพของครูใหญ่: การศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพและดัชนีการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน วัดดูประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์

ระหว่างความรู้สึกรักของครูใหญ่ ต่อความเชื่อเรื่องประสิทธิภาพกับดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจากรัฐจอร์เจีย 387 คน โดยใช้หลักของประสิทธิภาพ Scale (PSES) พัฒนาโดย Tschannen-Moran และ Gareis (2004) ผลพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีสิ่งที่น่าสนใจใหม่ ๆ ว่า ความเชื่อของครูใหญ่ในเรื่องประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

Muhammad (2012) ศึกษาปัจจัยของประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบทของประเทศปากีสถาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและเจ้าหน้าที่จำนวน 800 คน โดยแบบสอบถามที่ถูกสร้างขึ้นจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญและนักการศึกษาที่ได้มีการทบทวนวรรณกรรมด้านปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจจัย จำนวน 17 ปัจจัย และมีทั้งสิ้น 68 ข้อ การวิเคราะห์ตัวแปรทั้งหมดนั้น มีความสัมพันธ์ (Interrelate) ระหว่าง ซึ่งกันและกัน จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นมีความสัมพันธ์และประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ เมื่อตัวแปรเหล่านี้ถูกนำมาใช้อย่างเข้มข้นในโรงเรียน ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน (School environment) ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) การจัดการ (Management) คุณภาพผลลัพธ์ (Quality) จะช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Blau & Presser (2013) ศึกษาความเป็นผู้นำอิเล็กทรอนิกส์ของอาจารย์ใหญ่ และประสิทธิผลของโรงเรียนจากการสัมภาษณ์อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีภูมิหลังทางวิชาชีพที่หลากหลาย จากอาจารย์ใหญ่ 10 คน จากโรงเรียนต่าง ๆ ในประเทศอิสราเอล ผลการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำทางอิเล็กทรอนิกส์ส่งเสริมและสนับสนุนแก่อาจารย์ใหญ่ ทำให้พวกเขาสามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนความเป็นผู้นำอิเล็กทรอนิกส์ในหมู่ครู อาจารย์ เป็นการแบ่งภาระความรับผิดชอบ ช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนดีขึ้น

จากงานวิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่หน่วยงาน องค์กรหรือบุคคลมีความต้องการที่จะบรรลุถึงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการบริหารปัจจัยในด้านต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยในระบบโรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน ทุกปัจจัย ล้วนมีความสัมพันธ์ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด จะต้องขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารบุคลากรและครูในโรงเรียน ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความสามารถในการปรับตัวปรับเปลี่ยนและบูรณาการวิธีการต่าง ๆ ในการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา ได้อย่างสมดุล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อสร้าง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยกระบวนการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู อาจารย์ผู้สอน โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,127 คน ทั้งหมด 21 แห่ง ทั้งนี้ ไม่รวมโรงเรียนสาธิตที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง

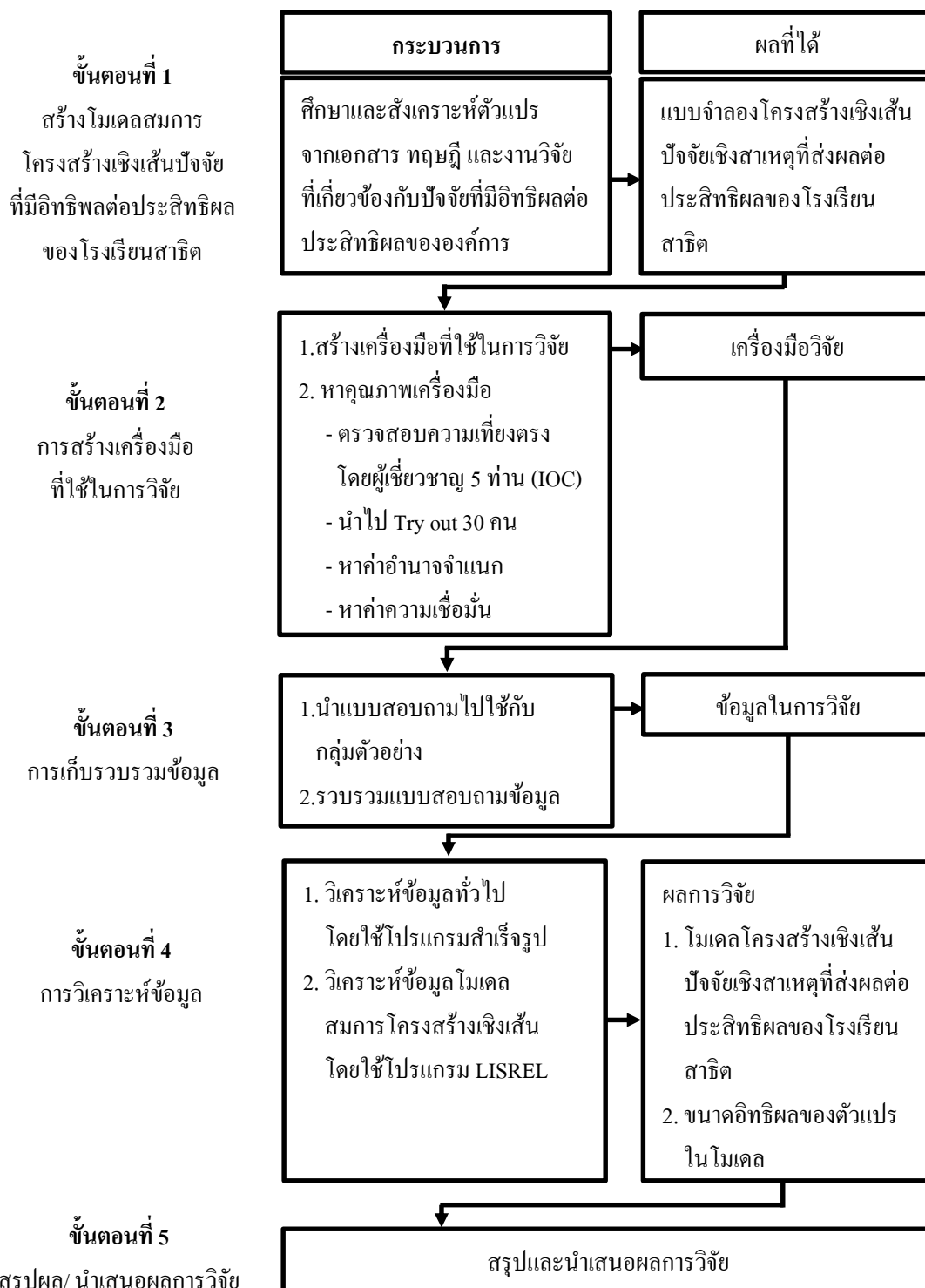
กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ มีจำนวนตัวแปรอยู่ทั้งหมด 27 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีไม่น้อยกว่าสัดส่วน 20:1 ตัวแปร (Linderman, Merenda & Gold, 1980, p. 163)

ในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรทั้งหมด 27 ตัวแปร ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บ ต้องมีไม่น้อยกว่า 540 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ผู้วิจัยตั้งเกณฑ์เพื่อความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูล ร้อยละ 10 และเพื่อความคลาดเคลื่อนอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 600 ชุด แบบสอบถามจะถูกส่งให้แก่ โรงเรียนสาธิต 10 โรงเรียน ที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ผู้สอน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังแสดงตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์โรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน	ระดับ ที่เปิดสอน	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา	ประถม และมัธยม	34
2	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถม)	ประถม	56
3	โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (มัธยม)	มัธยม	66
4	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (ฝ่ายประถม)	ประถม	54
5	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง (มัธยม)	ประถม	67
6	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร	มัธยม	27
7	ศูนย์การศึกษาปทุมวัน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	ประถม	20
8	โรงเรียนสาธิต "พิบูลบำเพ็ญ" มหาวิทยาลัยบูรพา	ประถม มัธยม	103
9	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)	ประถม	96
10	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)	มัธยม	77
		รวม	600

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 3-1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สร้างแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อศึกษาถึงตัวบ่งชี้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และหลังจากนั้นจึงได้พัฒนาเป็นโมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และนำแบบสอบถามนั้น ไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อปรับปรุงแก้ไข ต่อจากนั้นได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความครอบคลุมของจำนวนข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ พิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) (Rowinell & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 149) ของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับ โรงเรียนสาธิต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ภายหลังจากทดลองใช้หาคุณภาพรายข้อ เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยใช้เกณฑ์ค่า r (Corrected item-total correlation) ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.20 ขึ้นไป (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพของเครื่องมือแล้วไปสอบถามครู อาจารย์ โรงเรียนสาธิตที่สังกัดคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งนี้ ไม่รวมโรงเรียนสาธิตที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีทั้งหมด 10 โรงเรียน จำนวน 600 คน นำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์ และให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลตัวแปรทั่วไป ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนสาธิต วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การจัดเตรียมเมตริกส์ความแปรปรวนร่วม ใช้โปรแกรม PRELIS 2.52

โดยใช้สถิติโคแวนเรียนซ์ (Covariance) หลังจากนั้น จึงทำการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต โดยใช้สถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดล และสถิติเพื่อประเมินความกลมกลืนของผลลัพธ์ ในส่วนประกอบที่สำคัญ ในโมเดลสมการ โครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL

**ขั้นตอนที่ 5 สรุปผล/ นำเสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา**

สรุปผล และอภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะและนำเสนอปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยที่สมบูรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด โดยการสอบถามครู อาจารย์ โรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แบ่งเป็น 6 ตอน

ข้อคำถามปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามการรับรู้ของอาจารย์ผู้สอน ครอบคลุม 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สมรรถนะองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน ประสิทธิผลของโรงเรียน ในแต่ละฉบับ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะองค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับจากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การพัฒนาแบบสอบถาม ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียน แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชน แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามแนวคิด เอกสารงานวิจัยและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่นำมาใช้เป็นการกำหนดแนวคิดในการวัดตัวแปร จากนั้น กำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ เขียนข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามและความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดผล จำนวน 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภาษาไทยจำนวน 1 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย

1. ดร.ชัยพจน์ รักราม อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล กองศิลป์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวลิต สูงใหญ่	ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม)
5. ดร.มิ่ง เทพนครเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการวัดและประเมินผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษาและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
กับนิยามตัวแปร ลงคะแนนดังนี้

+1 หมายความว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายความว่า ไม่แน่ใจข้อคำถามนั้นสอดคล้องหรือไม่กับวัตถุประสงค์

-1 หมายความว่า แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

นำข้อมูลความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item-objective congruence: IOC) (Rovinelli &
Hambleton, 1977, pp. 49-60) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
ของการสอบถาม โดยใช้สูตร

$$IOC = \sum R/N$$

IOC คือ ความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามตัวแปรในความเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ข้อคำถามทั้งหมด 154 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 4 ข้อ (รายละเอียดค่า IOC ได้แสดงใน
ภาคผนวก)

3. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม

ที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสาธิตที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อาจารย์ผู้สอน รวมจำนวน 30 คน ภายหลังการทดลองใช้ หากคุณภาพรายข้อ ได้แก่ อำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้เกณฑ์ค่า r (Corrected item-total correlation) (ไพรัตน์ วงษ์นาม, 2547, หน้า 316) และจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

ผลการทดลองใช้เครื่องมือ พบว่า 1) แบบวัดประสิทธิผลโรงเรียนสาธิต (SE) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61-0.79 ซึ่งมีค่า r มากกว่า 0.20 สามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 2) แบบวัดภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30-0.80 ซึ่งในข้อที่มีค่า r มากกว่า 0.20 สามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 3) สมรรถนะองค์กร (OC) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.82 ซึ่งในข้อที่มีค่า r มากกว่า 0.20 สามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.30-0.91 ซึ่งในข้อที่มีค่า r มากกว่า 0.20 สามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 5) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64-0.82 ซึ่งในข้อที่มีค่า r มากกว่า 0.20 สามารถนำไปใช้ได้จริง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.86 ซึ่งในข้อที่มีค่า r มีค่ามากกว่า 0.20 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 (รายละเอียดค่าอำนาจจำแนก ได้แสดงในภาคผนวก ง)

4. นำผลการทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไข และจัดทำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุด แล้วจึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการเก็บรวบรวมของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตที่ได้ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของตัวแปรหรือไม่

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยเพื่อขอหนังสืออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากหัวหน้างานวิจัยของสถานศึกษา โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน เช่น จำนวน ร้อยละ
 2. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวแปรตามของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน
 3. การวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
 4. การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship model) ตัวแปรปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ จะแสดงถึงตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรใดที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จะถูกตัดออกไป จากนั้น จึงทำการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐาน กับโมเดลที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ หากโมเดลทั้งสองไม่กลมกลืนกัน จะต้องปรับโมเดลด้วยการปรับเมตริกในโมเดล ซึ่งเป็นการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออกทีละเส้น โดยเริ่มจากเส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีค่าต่ำสุดออกก่อน แล้วตรวจสอบค่าสถิติที่ได้ จากนั้น จึงพิจารณาตัดเส้นทางอิทธิพลอื่น ๆ ออกทีละเส้น ตามลำดับของความไม่มีนัยสำคัญ และเพิ่มเส้นทางที่ผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมได้เสนอให้เพิ่มเส้นทางนั้น ๆ โดยยึดเกณฑ์การตัดค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีค่าน้อยกว่า 0.08 ออก (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร, 2535, หน้า 54)
- การประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ ค่าสถิติความสอดคล้อง (Hu & Bentler, 1999; Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ค่าไค-สแควร์ (X^2) ที่คำนวณมาจากฟังก์ชันความสอดคล้องต่ำสุด (F_{min}) คูณกับ $n-1$ เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนวคิดของการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีสมมติฐาน (H_0) ว่า เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมของโมเดล เท่ากับ เมตริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่สังเกตได้ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการทดสอบสมมติฐานที่แตกต่างจากการวิเคราะห์ทั่วไป ผู้วิจัยต้องการให้มีการยอมรับสมมติฐาน H_0 โดย

ต้องการให้ ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% หรือมีค่ามากกว่า 0.01 เมื่อกำหนดค่าความเชื่อมั่น 99% โมเดลที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรมีค่าไคสแควร์ต่ำ

2. ค่าไคสแควร์หารด้วยองศาความเป็นอิสระ (X^2/ df or $CMIN/ DF$) ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล มีข้อจำกัดในกรณีที่ n มีค่ามาก จะทำให้ค่าไคสแควร์สูงมาก จนอาจทำให้สรุปผลไม่ถูกต้อง ดังนั้น จึงต้องแก้ไขโดยพิจารณาค่า X^2/ df ซึ่งควรมีค่าน้อยกว่า 3.00 (Arbuckle, 2001, pp. 55-64)

3. ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสมบูรณ์ (Absolute fit indices)

3.1 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of fit index: GFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวน และความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล

3.2 ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องปรับแก้ (Adjusted goodness of fit index: AGFI) แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล โดยปรับแก้ด้วยค่าองศาอิสระ ค่า GFI และ AGFI ที่ยอมรับว่าสอดคล้องควรมีค่าตั้งแต่ 0.9 ขึ้นไป (Hu & Bentler, 1999; Hooper et al. 2008; Arbuckle, 2007, pp. 55-64)

3.3 ดัชนีรากที่สองของค่าความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square of approximation: RMSEA) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่าฟังก์ชันความต่างประชากร (Population discrepancy function: PDF) เนื่องจาก เมื่อเพิ่มจำนวนพารามิเตอร์อิสระ ค่าสถิติดังกล่าวจะมีค่าลดลง เพราะค่าสถิตินี้มีค่าขึ้นอยู่กับองศาอิสระ

ค่า RMSEA น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องที่ดีมาก

ค่า RMSEA ระหว่าง 0.05-0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องดี

ค่า RMSEA ระหว่าง 0.08-0.10 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องเล็กน้อย

ค่า RMSEA มีค่ามากกว่า 1.00 แสดงว่า โมเดลยังไม่มี ความสอดคล้อง

นอกจากนี้ ใช้ค่าสถิติแสดงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (Direct and indirect effect) ของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตลอดจนเสนอตารางแสดงอิทธิพลรวมของของตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (Total effect) และผู้วิจัยได้ทำการปรับแก้ไข โมเดล (Modification indices) จากค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยศึกษาในโมเดล ของสมการโครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย ตัวแปร 6 ตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะ องค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมของชุมชน และประสิทธิภาพ ของโรงเรียนสาธิต ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1. การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้น
2. ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของตัวแปร

ตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล
2. การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา ระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ตัวแปรแฝงประสิทธิภาพ โรงเรียน สาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์

3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการหาค่าสถิติต่างๆ ที่แสดงไว้ในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ ต่าง ๆ แทนชื่อตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แสดงค่าสถิติ

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

SD หมายถึง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Skewness หมายถึง ค่าความเบ้

Kurtosis หมายถึง ค่าความโด่ง

X^2	หมายถึง ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
p-value	หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	หมายถึง ค่าองศาอิสระ
GFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness-of-fit index)
AGFI	หมายถึง ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted goodness-of-fit index)
RMR	หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Root mean square residual)
RMSEA	หมายถึง ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (Root mean square error of approximation)
R^2	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
TE	หมายถึง ค่าอิทธิพลรวมของตัวแปรที่ส่งถึงกัน (Total effects)
DE	หมายถึง ค่าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่ส่งถึงกัน (Direct effects)
IE	หมายถึง ค่าอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งถึงกัน (Indirect effects)
n	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

SE	หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต
SE1	หมายถึง ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย
SE2	หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
SE3	หมายถึง การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร
SE4	หมายถึง การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน
SE5	หมายถึง คุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต
IL	หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ
IL1	หมายถึง กำหนดภารกิจของโรงเรียน
IL2	หมายถึง การจัดการเรียนการสอน
IL3	หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน
L4	หมายถึง กิจกรรมเสริมหลักสูตร

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

IL5	หมายถึง การกำกับการเรียนการสอนตามนโยบาย
OC	หมายถึง สมรรถนะองค์การ

OC1	หมายถึง ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์
OC2	หมายถึง ด้านกระบวนการ
OC3	หมายถึง ด้านทรัพยากรองค์การ
LO	หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้
LO1	หมายถึง บุคคลมีความเป็นเลิศ
LO2	หมายถึง รูปแบบวิธีการคิด
LO3	หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วม
LO4	หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
LO5	หมายถึง การคิดอย่างเป็นระบบ
COMM	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การ
COMM1	หมายถึง ความเชื่อ และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
COMM2	หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
COMM3	หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์การ
PT	หมายถึง การมีส่วนร่วมของชุมชน
PT1	หมายถึง บทบาทผู้ปกครอง
PT2	หมายถึง การสื่อสาร
PT3	หมายถึง การอาสาตน
PT4	หมายถึง การเรียนรู้ที่บ้าน
PT5	หมายถึง การร่วมตัดสินใจ
PT6	หมายถึง ชุมชนมีส่วนร่วม
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน เพื่อเข้าใจคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรว่ามีคุณลักษณะพื้นฐาน ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การแจกแจงความถี่และร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของ กลุ่มตัวอย่างสามารถจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะประชากร

เพศ	จำนวน (n=570)	ร้อยละ
ชาย	120	21.1
หญิง	450	78.9
รวม	570	100
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	12	2.1
31-40 ปี	160	28.1
41-50 ปี	201	35.3
มากกว่า 51 ปี	197	34.6
รวม	570	100
ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	76	13.3
ปริญญาโท	448	78.6
ปริญญาเอก	43	7.5
อื่นๆ	3	0.5
รวม	570	100

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ผู้สอน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 450 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 และเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.1 ตามลำดับ อายุ พบว่า อาจารย์ผู้สอน มีอายุ 41-50 มากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.3 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 และระดับการศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้สอนมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 รองลงมา วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และปริญญาเอก จำนวน 43 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัย

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจง ของตัวแปรสังเกตได้ ที่ใช้ในการวิจัยของแต่ละตัว ใช้สถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ผลการพัฒนาโมเดลปัจจัย

เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ผลการวิเคราะห์แสดงใน ตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง ของตัวแปรสังเกตได้

ตัวแปร	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis
ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (SE)				
1. ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย (SE1)	4.26	0.51	-0.27	-0.45
2. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2)	4.73	0.44	-1.80	3.25
3. การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3)	4.11	0.80	-0.92	1.01
4. การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน(SE4)	4.45	0.64	-1.11	0.48
5. คุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต (SE5)	4.13	0.84	-1.14	1.29
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL)				
1. กำหนดภารกิจของโรงเรียน (IL1)	4.25	0.68	-0.83	0.11
2. การจัดการเรียนการสอน (IL2)	4.13	0.73	-1.10	2.12
3. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน (IL3)	4.42	0.56	-0.74	-0.30
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร (IL4)	4.47	0.52	-0.83	0.10
5. การกำกับจัดการเรียนการสอนตามนโยบาย(IL5)	4.18	0.66	-0.61	-0.20
สมรรถนะองค์การ (OC)				
1. ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (OC1)	4.13	0.75	-1.00	1.37
2. ด้านกระบวนการ (OC2)	4.11	0.73	-0.63	-0.19
3. ด้านทรัพยากรองค์การ (OC3)	4.35	0.59	-0.76	0.01
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)				
1. บุคคลมีความเป็นเลิศ (LO1)	4.10	0.63	-0.17	-0.76
2. รูปแบบวิธีการคิด (LO2)	4.40	0.54	-0.67	-0.27
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (LO3)	4.17	0.70	-0.83	0.82
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (LO4)	4.32	0.65	-0.80	0.13
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (LO5)	4.32	0.56	-0.59	0.18
ความผูกพันต่อองค์การ (COMM)				
1. ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (COMM1)	4.42	0.58	-0.75	-0.17
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ (COMM2)	4.48	0.58	-0.91	0.23

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ตัวแปร	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกของ องค์กร (COMM3)	4.21	0.79	-0.94	0.72
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)				
1. บทบาทผู้ปกครอง (PT1)	4.25	0.70	-0.77	-0.21
2. การสื่อสาร (PT2)	4.40	0.60	-0.97	0.64
3. การอาสาตน (PT3)	4.00	0.80	-0.66	-0.01
4. การเรียนรู้ที่บ้าน (PT4)	4.02	0.80	-0.81	0.62
5. การร่วมตัดสินใจ (PT5)	3.87	0.82	-0.39	-0.23
6. ชุมชนมีส่วนร่วม (PT6)	3.76	0.97	-0.51	-0.19

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจ
ในงานของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.73 รองลงมา คือ การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน
ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย คุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต และการลดอัตราการขาดงาน
ของบุคลากร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45, 4.26, 4.13 และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยมี
ค่าเฉลี่ย 4.47 รองลงมา คือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กำหนดภารกิจของโรงเรียน
การกำกับการเรียนรู้การสอนตามนโยบายและการจัดการเรียนการสอน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42, 4.25,
4.18 และ 4.13 ตามลำดับ

ด้านสมรรถนะองค์กร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านทรัพยากรองค์กร โดยมี
ค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมา คือ ด้านการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ด้านกระบวนการ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13
และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รูปแบบวิธีการคิด โดยมี
ค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และบุคคลมีความเป็น
เลิศการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.32, 4.32, 4.17 และ 4.10 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท
ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมา คือ ความเชื่อและยอมรับ

ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.42 และ 4.21 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสื่อสาร โดยมีค่าเฉลี่ย 4.40 รองลงมา คือ บทบาทผู้ปกครอง การเรียนรู้ที่บ้าน การอาสาตน การร่วมตัดสินใจ และชุมชนมีส่วนร่วม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25, 4.02, 4.00, 3.87 และ 3.76 ตามลำดับ

สำหรับความเบ้ พบว่า ความเบ้ (Skewness) อยู่ในช่วง -1.80 ถึง -0.97 โดยตัวแปรที่มีความเบ้มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) มีค่าความเบ้ -1.80 ส่วนตัวแปรที่มีค่าความเบ้น้อยที่สุด คือ ตัวแปรการสื่อสาร (PT2) มีค่าความเบ้นอยู่ที่ -0.97 สำหรับค่าความโด่ง (Kurtosis) มีความโด่งอยู่ในช่วง -0.45 ถึง 3.25 โดยตัวแปรที่มีความโด่งมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) มีค่า 3.25 ส่วนตัวแปรที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ตัวแปรความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย (SE1) มีค่า -0.45 ซึ่งสรุปได้ว่า ค่าความโด่งของตัวแปรสังเกตมีการกระจายตัวในเกณฑ์ปกติ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านค่าสถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อวัดความเหมาะสมของชุดข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มานั้น มีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์หรือไม่ โดยพิจารณาค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่า KMO ของตัวแปร

ตัวแปร	Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy	Bartlett's test of sphericity		
		Chi-square	df	Sig.
ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (SE)	0.81	1299.6	10	.000
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL)	0.82	1502.7	10	.000
สมรรถนะขององค์กร (OC)	0.72	1275.5	3	.000
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.87	2007.7	10	.000
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	0.73	762.3	3	.000
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)	0.90	3094.6	15	.000

จากตารางที่ 4-3 เมื่อวิเคราะห์ค่า KMO เพื่อหาความเหมาะสมของข้อมูลก่อนนำมาวิเคราะห์ยืนยันความสอดคล้องตามทฤษฎีของแต่ละตัวแปร ที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอน จากการวิเคราะห์ตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) สมรรถนะองค์กร (OC) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต (SE) พบว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มีค่า KMO อยู่ในช่วง 0.72 ถึง 0.90 ซึ่งหมายความว่า ข้อมูลแต่ละรูปแบบมีความเหมาะสม (Field, 2009) และความสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ภายในตัวแปรแฝงแต่ละตัว พบว่า ทุกตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงแต่ละตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่า p เท่ากับ 0.00 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นข้อมูลจึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์โมเดลเชิงยืนยันต่อไป

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดในการวิจัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's coefficient correlation) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 27 ตัวแปร เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลและนำไปใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในแบบจำลองเส้นทางตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนสาธิตฯ

Correlations		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5	OC1	OC2	OC3	LO1	LO2	LO3	LO4	LO5	COMM1	COMM2	COMM3	PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	
SE	SE1	1																											
	SE2	.557**	1																										
	SE3	.527**	.484**	1																									
	SE4	.541**	.426**	.475**	1																								
	SE5	.589**	.504**	.773**	.549**	1																							
IL	IL1	.517**	.398**	.500**	.414**	.563**	1																						
	IL2	.522**	.422**	.561**	.441**	.588**	.776**	1																					
	IL3	.419**	.354**	.359**	.437**	.407**	.487**	.475**	1																				
	IL4	.446**	.394**	.384**	.562**	.398**	.538**	.537**	.580**	1																			
	IL5	.474**	.356**	.509**	.499**	.508**	.608**	.645**	.559**	.653**	1																		
OC	OC1	.568**	.526**	.566**	.498**	.611**	.754**	.753**	.487**	.529**	.614**	1																	
	OC2	.654**	.543**	.619**	.504**	.682**	.741**	.769**	.518**	.556**	.652**	.857**	1																
	OC3	.573**	.503**	.603**	.598**	.631**	.563**	.605**	.639**	.607**	.636**	.709**	.771**	1															
LO	LO1	.663**	.515**	.586**	.447**	.577**	.565**	.632**	.434**	.516**	.570**	.695**	.756**	.709**	1														
	LO2	.645**	.629**	.563**	.491**	.589**	.490**	.487**	.441**	.469**	.494**	.606**	.717**	.713**	.675**	1													
	LO3	.616**	.613**	.621**	.451**	.611**	.624**	.644**	.404**	.369**	.512**	.779**	.706**	.663**	.652**	.663**	1												
	LO4	.632**	.687**	.475**	.420**	.484**	.546**	.544**	.398**	.483**	.513**	.666**	.703**	.594**	.646**	.753**	.666**	1											
	LO5	.684**	.618**	.511**	.441**	.529**	.521**	.527**	.361**	.454**	.554**	.637**	.705**	.577**	.639**	.707**	.723**	.789**	1										
COMM	COMM1	.633**	.693**	.559**	.384**	.565**	.505**	.480**	.442**	.488**	.509**	.602**	.652**	.571**	.577**	.700**	.625**	.714**	.682**	1									
	COMM2	.576**	.508**	.397**	.358**	.437**	.379**	.344**	.334**	.376**	.406**	.470**	.512**	.443**	.521**	.565**	.502**	.631**	.625**	.697**	1								
	COMM3	.596**	.504**	.639**	.330**	.616**	.433**	.475**	.383**	.323**	.441**	.535**	.574**	.493**	.603**	.606**	.542**	.550**	.566**	.643**	.672**	1							
PT	PT1	.629**	.440**	.464**	.563**	.549**	.535**	.561**	.465**	.524**	.565**	.615**	.626**	.555**	.552**	.532**	.567**	.599**	.581**	.549**	.541**	.507**	1						
	PT2	.603**	.488**	.480**	.485**	.597**	.604**	.606**	.476**	.460**	.600**	.696**	.682**	.536**	.581**	.518**	.650**	.597**	.590**	.560**	.531**	.518**	.675**	1					
	PT3	.593**	.430**	.438**	.515**	.565**	.603**	.607**	.421**	.468**	.589**	.673**	.657**	.545**	.635**	.523**	.597**	.609**	.561**	.552**	.491**	.455**	.717**	.719**	1				
	PT4	.598**	.392**	.480**	.524**	.587**	.563**	.600**	.352**	.406**	.539**	.640**	.672**	.564**	.595**	.542**	.572**	.591**	.588**	.511**	.494**	.503**	.780**	.651**	.780**	1			
	PT5	.566**	.343**	.491**	.532**	.590**	.592**	.527**	.371**	.408**	.507**	.639**	.660**	.539**	.557**	.532**	.594**	.557**	.559**	.532**	.536**	.455**	.665**	.632**	.800**	.801**	1		
	PT6	.568**	.326**	.496**	.505**	.608**	.525**	.508**	.339**	.393**	.600**	.605**	.637**	.547**	.544**	.479**	.527**	.531**	.529**	.488**	.501**	.522**	.667**	.633**	.773**	.770**	.843**	1	
	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	KMO	Bartlett's	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5	KMO	Bartlett's	OC1	OC2	OC3	KMO	Bartlett's										
\bar{X}	4.26	4.73	4.11	4.45	4.13			4.25	4.13	4.42	4.47	4.18			4.13	4.11	4.35												
SD	0.51	0.44	0.80	0.64	0.84	0.81	0.00	0.68	0.73	0.56	0.52	0.66	0.82	0.00	0.75	0.73	0.59	0.72	0.00										
SD _c					1299.6								1502.7					1275.5											
	LO1	LO2	LO3	LO4	LO5	KMO	Bartlett's	COMM1	COMM2	COMM3	KMO	Bartlett's	PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	KMO	Bartlett's									
\bar{X}	4.10	4.40	4.17	4.32	4.32			4.42	4.48	4.21			4.25	4.40	4.00	4.02	3.87	3.76											
SD	0.630	0.540	0.700	0.650	0.560	0.87	0.00	0.58	0.58	0.79	0.73	0.00	0.70	0.60	0.80	0.80	0.82	0.97	0.90	0.00									
χ^2			2007.7							782.3																			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เมื่อพิจารณาตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จัดอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรแฝงเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ 27 ตัวแปร พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก โดยตัวแปรสังเกต ได้ทุกตัว มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ($p < 0.01, 0.05$) โดยแต่ละองค์ประกอบมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้แตกต่างกันไป โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนสาธิต (SE) คือ ตัวแปร SE1, SE2, SE3, SE4, และ SE5 มีค่าอยู่ในช่วง 0.42 ถึง 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) คือ ตัวแปร IL1, IL2, IL3, IL4, และ IL5 มีค่าอยู่ในช่วง 0.47 ถึง 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ใน องค์ประกอบสมรรถนะองค์การ (OC) คือ ตัวแปร OC1, OC2 และ OC 3 มีค่าอยู่ในช่วง 0.70 ถึง 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) คือตัวแปร LO1, LO2, LO3, LO4 และ LO5 มีค่าอยู่ในช่วง 0.63 ถึง 0.78 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ (COMM) คือ ตัวแปร COMM1, COMM2 และ COMM3 มีค่าอยู่ในช่วง 0.64 ถึง 0.69 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรสังเกตได้ในองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) คือ ตัวแปร PT1, PT2, PT3, PT4, PT5 และ PT6 มีค่าอยู่ในช่วง 0.63 ถึง 0.84

จากการพิจารณาค่า Kaiser-meyer-olkin measure of sampling adequacy (KMO) ในตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ 0.81, 0.82, 0.72, 0.87, 0.73 และ 0.90 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 จึงมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติทดสอบ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่าตัวแปร มีความสัมพันธ์กันสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling) ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาระหว่างสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1. การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement model) ตัวแปรแฝงประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

1.1 การตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยภาพรวมว่า ข้อมูลที่ได้มานั้น มีความสัมพันธ์อย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณา

ค่าความเหมาะสมของข้อมูล คือ ค่าของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าสถิติ KMO และ Bartlett's test of sphericity ของแบบสอบถาม

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy	Bartlett's test of sphericity		
	Chi-square	df	Sig.
0.81	1299.6	10	.000

จากตารางที่ 4-5 ค่าสถิติ KMO มีค่าเท่ากับ 0.81 ซึ่งควรมีค่ามากกว่า 0.80 (Kim & Mueller, 1978) แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลทั้งหมดและตัวแปรต่าง ๆ นั้นมีความสัมพันธ์กันดีมาก สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ได้ค่าของไคเซอร์-ไมเยอร์-โอล์คิน (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO) และค่าสถิติของบาร์ทเลทท์ (Bartlett's test of sphericity) ที่ใช้ในการทดสอบ มีค่าเท่ากับ 1,299.60 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เมตริกซ์สหสัมพันธ์จึงเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบต่อไปได้

1.2 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรสังเกตได้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์หองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรสังเกตได้ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

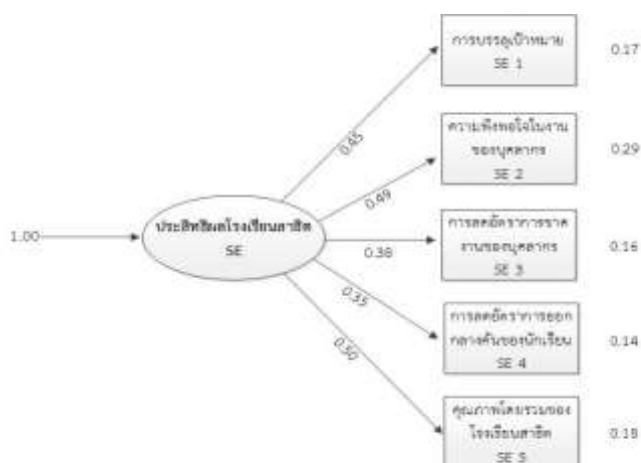
Correlation		SE1	SE2	SE3	SE4	SE5
SE	SE1	1				
	SE2	.557**	1			
	SE3	.527**	.484**	1		
	SE4	.541**	.426**	.475**	1	
	SE5	.589**	.504**	.773**	.549**	1

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต 5 ตัวแปร โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ ในองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (SE) คือ ตัวแปร SE1, SE2, SE3, SE4 และ SE5 มีค่าอยู่ในช่วง 0.42 ถึง 0.77 ค่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคะแนนเฉลี่ย การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3) และคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต (SE5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีค่าเท่ากับ 0.77 รองลงมา การบรรจุเป้าหมาย (SE1) กับคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต (SE5) การบรรจุเป้าหมาย (SE1) กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (SE4) กับคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต (SE5) การบรรจุเป้าหมาย (SE1) กับการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (SE4) การบรรจุเป้าหมาย (SE1) กับการลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) กับคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนสาธิต (SE5) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) กับการลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3) มีค่าเท่ากับ 0.589, 0.557, 0.549, 0.541, 0.527, 0.504 และ 0.484 ตามลำดับ ส่วนการลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3) กับการลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน (SE4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด มีค่าเท่ากับ 0.426

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA)

เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตที่พัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภายหลังปรับโมเดล ดังภาพที่ 4-1



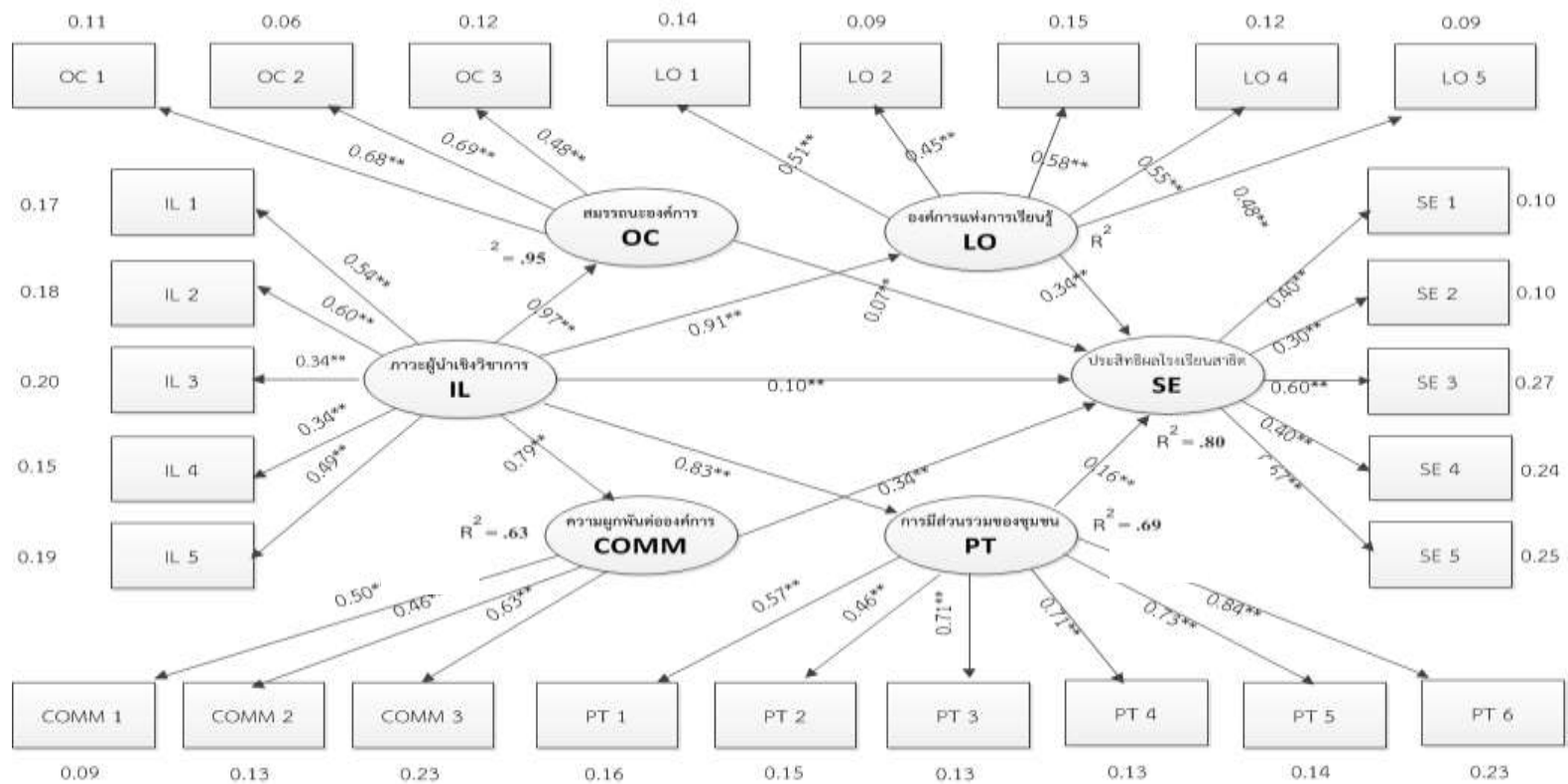
Chi-square = 9.45 df= 5, p= 0.09, CFI= 0.99, NFI= 0.99, CMM/DF= 1.89, GFI= 0.99, RMSEA= 0.04, RMR= 0.00

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 4-1 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (หลังการปรับ)

จากภาพที่ 4-1 พบว่า โมเดลองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า $X^2 = 9.45$, $df = 5$, $p = 0.09$ / $df = 1.89$, CFI = 0.99, GFI = 0.99, RMSEA = 0.04, SRMR = 0.00 แสดงว่าโมเดลประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก่อนปรับ) ดังภาพที่ 4-2



Chi-square = 3287.58, df= 316, p= 0.00, CFI= 0.95, NFI= 0.95, CMIN/DF= 10.4, GFI= 0.70, RMSEA= 0.129, RMR= 0.02

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 4-2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก่อนปรับ)

1. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรสมรรถนะองค์การ (OC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97
2. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.91
3. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ (COMM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.79
4. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.83
5. เส้นอิทธิพลจากตัวแปร ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ไปยังตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต (SE) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.

ตารางที่ 4-7 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก่อนปรับ)

ตัวแปรผล	สมรรถนะองค์การ (OC)			องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)			ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)			การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)			ประสิทธิผลโรงเรียน(SE)				
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE		
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL)	0.97**	-	0.97**	0.91**		0.91**	0.79		0.79*	0.83**	-	0.83**	0.10**	0.79**	0.89**		
							**										
สมรรถนะองค์การ (OC)				-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.07**	-	-		
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	-	-	-				-	-	-	-	-	-	0.34**	-	-		
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.34**	-	-		
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.16**	-	-		
ตัวแปรแฝงนอก	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5												
ความเที่ยง	0.63	0.66	0.36	0.42	0.55												
ตัวแปรสังเกต	OC 1	OC 2	OC 3	LO 1	LO 2	LO 3	LO 4	LO 5	COMM 1	COMM 2	COMM 3	PT 1	PT 2	PT 3	PT 4	PT 5	PT 6
ความเที่ยง	0.81	0.89	0.66	0.65	0.69	0.68	0.72	0.72	0.74	0.62	0.63	0.66	0.59	0.79	0.79	0.78	0.75
ตัวแปรสังเกต	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5												
ความเที่ยง	0.62	0.47	0.57	0.40	0.64												
สมการ โครงสร้าง	OC	LO	COMM	PT	SE												
ค่า R-square	0.95	0.82	0.63	0.69	0.80												

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-7 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ปัจจัย ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล โดยรวม 0.97, 0.91, 0.83 และ 0.79 จากมากไปน้อย มีทั้งหมด 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ปัจจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีค่าอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ และโมเดล ความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.10 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของ ชุมชน (PT) และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.97, 0.91, 0.83 และ 0.79 ตามลำดับ และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่าน ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสาธิต (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.79

2. ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.07

3. ปัจจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.34

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.16 และเมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่า ทั้งนี้ การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 ตัว ผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัย เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพโรงเรียนในภาพรวมแล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์

การทำนายสูง โดยตัวแปรสมรรถนะองค์การ (OC) มีสมการพยากรณ์สูงสุด คือ ร้อยละ 95 รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ร้อยละ 82 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) ร้อยละ 69 และต่ำสุด คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ (COMM) ร้อยละ 63 ทั้งนี้ การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ร้อยละ 80

ตารางที่ 4-8 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐาน (ก่อนปรับ)

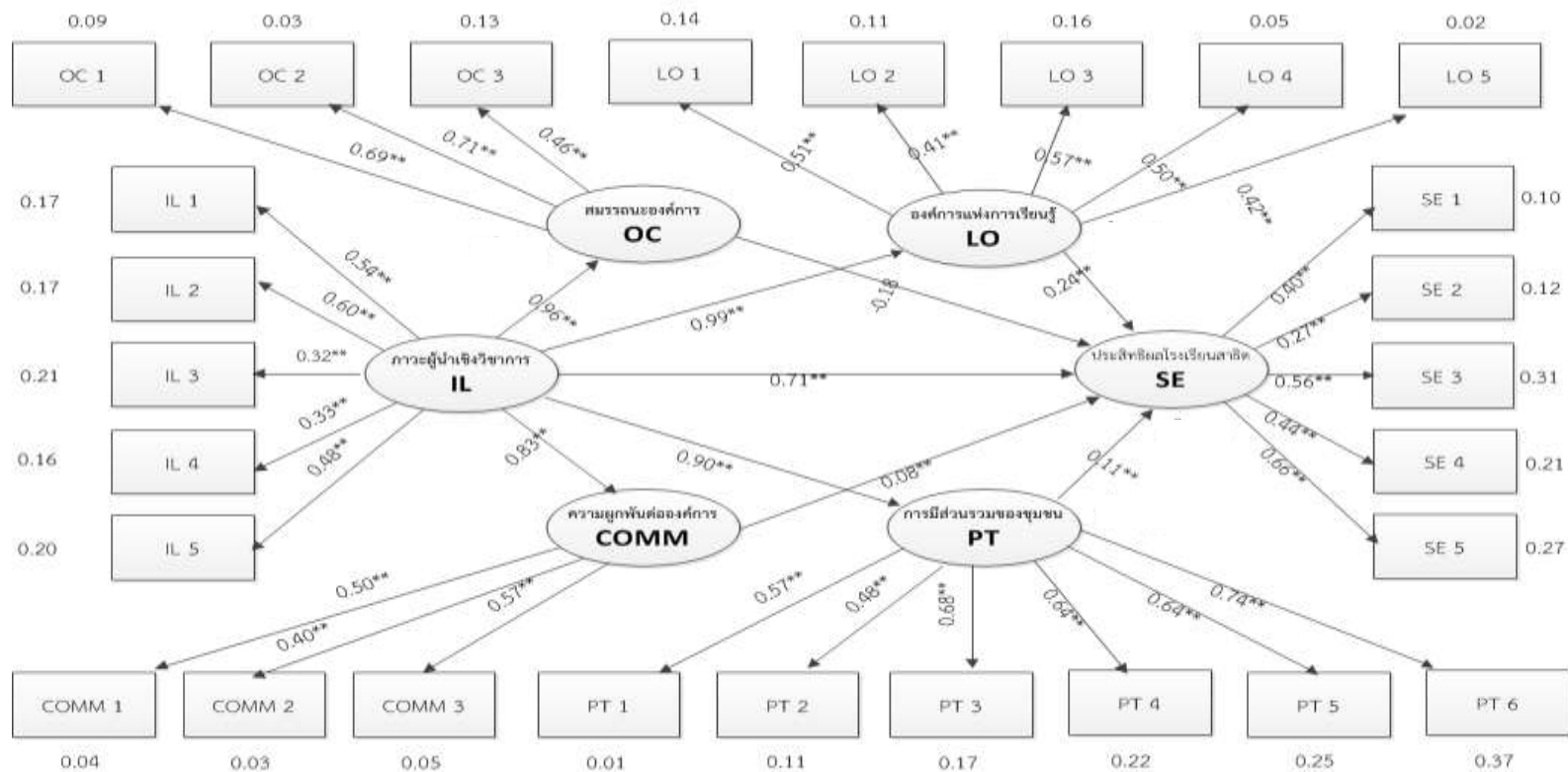
รายการ	ค่าที่แสดง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า	ค่าสถิติ	ผล
	ความสอดคล้อง	มีความสอดคล้อง		
1. X^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	0.00	ไม่สอดคล้อง
2. CMIN / DF	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/DF \leq 3$	10.4	สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 < CFI \leq .97$	0.95	สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 < NFI \leq .95$	0.95	สอดคล้อง
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 < GFI \leq .95$	0.70	ไม่สอดคล้อง
6. RMSEA (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.12	ไม่สอดคล้อง
7. RMR(Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.02	ไม่สอดคล้อง
8. PCLOSE (p-value)	$p\text{-value} > .05$	-	0.00	ไม่สอดคล้อง
9. HOELTER	HOELTER > 200	-	70.4	ไม่สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-8 การวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามสมมติฐานการวิจัย เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของสมมติฐานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยเป็นตัวชี้วัดจริงตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับโมเดลการวัด เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืน พบว่า การทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ค่า

CFI เท่ากับ 0.95 ค่า NFI เท่ากับ 0.95 ค่า CMIN/ DF เท่ากับ 10.4 ค่า GFI เท่ากับ 0.70 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.12 และ ค่า RMR เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าดัชนีในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ปรับโมเดลเพื่อให้ค่าดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบ (Modification) โดยอาศัยความรู้ทางทฤษฎี ประกอบกับคำแนะนำของโปรแกรม โดยใช้ดัชนีตัวแปร (Modification indices) และหลังจากปรับรูปแบบการวัด จนค่าดัชนีวัดความสอดคล้องของโมเดล อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ที่ปรับ) ดังภาพที่ 4-3



Chi-square = 486.91, df= 165, p= 0.00, CFI= 0.95, NFI= 0.99, CMIN/DF= 2.95, GFI= 0.94, RMSEA= 0.059, RMR=0.012

หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ **0.01

ภาพที่ 4-3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (หลังปรับ)

จากภาพที่ 4-3 จากการที่ปรับ โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อใช้ในการ อภิปรายผล โดยผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.71 ปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังปัจจัยสมรรถนะองค์การ (OC) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีค่า น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.99 ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังปัจจัย ความผูกพันต่อองค์การ (COMM) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ปัจจัยภาวะผู้นำ ทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลไปยังปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.90

การตรวจสอบความตรงของโมเดลในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โปรแกรม สำเร็จรูปจะประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วรายงานค่าดัชนีต่าง ๆ ในการรายงานผลการวัด ค่าดัชนีที่ใช้บอกความสอดคล้องของโมเดลมีหลายตัว แต่ไม่มีตัวใด ตัวหนึ่งที่ดีกว่าดัชนีอื่น ๆ เพราะค่าดัชนีต่าง ๆ แต่ละกรณี เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง วิธีการ ประเมินค่าความซับซ้อนของโมเดล การไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ พหุตัวแปร จำนวนตัวแปรอิสระ หรือหลาย ๆ กรณีรวมกัน (สุภมาส อังสุโชติ และคณะ, 2551, หน้า 21-25) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ค่าความน่าจะเป็น (p-value) มีค่าเท่ากับ 0.00 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้ดัชนี อื่น ๆ มาตรวจสอบความตรงของโมเดล ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โปรแกรม Lisrel เพื่อประเมินความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งประกอบด้วยค่าดัชนีต่าง ๆ ตามตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐาน (ที่ปรับ)

รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ ตามสมมติฐาน	ผล การประเมิน
1. X^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	0.00	ไม่สอดคล้อง
2. CMIN / DF	$0 < CMIN/DF \leq 2$	$2 < CMIN/DF \leq 3$	2.95	สอดคล้อง
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 < CFI \leq .97$	0.95	สอดคล้อง
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 < NFI \leq .95$	0.99	สอดคล้อง

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

รายการ	ค่าที่แสดง ความสอดคล้อง	ค่าที่ยอมรับได้ว่า มีความสอดคล้อง	ค่าสถิติ ตามสมมติฐาน	ผล การประเมิน
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 < GFI \leq .95$	0.94	สอดคล้อง
6. RMSEA (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	0.05	สอดคล้อง
7. RMR(Root mean squared residual)	$0 \leq RMR \leq .05$	$.05 < RMR \leq .08$	0.01	สอดคล้อง
8. PCLOSE (p-value)	$p\text{-value} > .05$	-	0.00	ไม่สอดคล้อง
9. HOELTER	$HOELTER > 200$	-	229	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-9 สรุปได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ปรับแก้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่า Chi-square = 486.91, df = 165, ค่า CMIN/ DF = 2.95, ค่า NFI = 0.99, ค่า GFI = 0.94, ค่า RMSEA = 0.05 และ ค่า RMR = 0.01 ตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบที่ปรับแก้ มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) และตัวแปรทั้งหมดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4-10 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ที่ปรับ)

ตัวแปรผล	สมรรถนะองค์การ (OC)			องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)			ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)			การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)			ประสิทธิผลโรงเรียน(SE)				
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE		
ภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL)	0.96**	-	0.96**	0.99**	-	0.99**	0.83**	-	0.83**	0.90**	-	0.90**	0.71**	0.23**	0.94**		
สมรรถนะองค์การ (OC)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-0.18	-	-		
องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.24**	-	-		
ความผูกพันต่อองค์กร (COMM)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.08**	-	-		
การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.11**	-	-		
ตัวแปรแฝงนอก	IL1	IL2	IL3	IL4	IL5												
ความเที่ยง	0.63	0.68	0.32	0.41	0.53												
ตัวแปรสังเกต	OC 1	OC 2	OC 3	LO 1	LO 2	LO 3	LO 4	LO 5	COMM 1	COMM 2	COMM 3	PT 1	PT 2	PT 3	PT 4	PT 5	PT 6
ความเที่ยง	0.84	0.95	0.62	0.65	0.61	0.68	0.60	0.58	0.75	0.50	0.53	0.67	0.68	0.73	0.65	0.62	0.60
ตัวแปรสังเกต	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5												
ความเที่ยง	0.61	0.39	0.50	0.48	0.62												
สมการโครงสร้าง	OC	LO	COMM	PT	SE												
ค่า R-square	0.91	0.98	0.68	0.81	0.89												

** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4-10 ค่าอิทธิพล ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรที่เป็นสาเหตุ และตัวแปรที่เป็นผลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ปรับ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ปัจจัย การมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) ผลจากการปรับโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามสมมติฐานสรุป ได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ปัจจัยองค์การ แห่งการเรียนรู้ (LO) ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) ปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร (COMM) และประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.99, 0.96, 0.90, 0.83 และ 0.94 และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ (IL) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.23

2. ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล -0.18

3. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) มีอิทธิพลทางตรงต่อเชิงบวกประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.24

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.08

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน (SE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.11 และเมื่อพิจารณาค่า R-square พบว่า การส่งอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 27 ตัว ผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสมการ พยากรณ์ที่สามารถทำนายประสิทธิภาพโรงเรียนในภาพรวมแล้ว มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูง โดยตัวแปรปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) ร้อยละ 98 มีสมการพยากรณ์สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยสมรรถนะองค์กร (OC) ร้อยละ 91 ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน (PT) ร้อยละ 81 และต่ำสุด คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (COMM) ร้อยละ 68 ทั้งนี้ การส่งอิทธิพลของตัวแปร สังเกตได้ จำนวน 27 ตัว โดยผ่านตัวแปรแฝง 5 ตัว ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีสมการพยากรณ์ที่สามารถทำนายปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ร้อยละ 89 ผลการเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับโมเดลที่ปรับแก้ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ค่าสถิติการเปรียบเทียบโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับโมเดลที่ปรับแก้

รายการ	ค่าที่ยอมรับได้ว่ามีความสอดคล้อง	ค่าสถิติตามสมมติฐาน	ค่าสถิติที่ปรับ
1. X^2	$.05 < p \leq 1.00$	0.00	0.00
2. CMIN / DF	$0 < \text{CMIN/DF} \leq 2$	10.4	2.95
3. CFI (Comparative fit index)	$.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$	0.95	0.95
4. NFI (Normed fit index)	$.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$	0.95	0.99
5. GFI (Goodness of fit index)	$.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$	0.70	0.94
6. RMSEA (Root mean squared error of approximation)	$0 \leq \text{RMSEA} \leq .05$	0.12	0.05
7. RMR (Root mean squared residual)	$0 \leq \text{RMR} \leq .05$	0.02	0.01
8. PCLOSE (p-value)	$p\text{-value} > .05$	0.00	0.00
9. HOELTER	$\text{HOELTER} > 200$	70.4	229

จากตารางที่ 4-11 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าสถิติที่เป็นมาตรฐาน ความตรง และความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานการวิจัยกับโมเดลที่ปรับแก้ พบว่า โมเดลที่ปรับแก้มีค่าสถิติในภาพรวมดีกว่าโมเดลตามสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 600 คน จาก 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2560 เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต มีข้อคำถาม 150 ข้อ ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 570 คน คิดเป็นร้อยละ 95 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัด โมเดลสมการ โครงสร้างเชิงเส้นตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Lisrel) ประเมินความเหมาะสมของโมเดล โดยตรวจสอบจากค่าไค-สแควร์ (X^2) Comparative fit index (CFI) Root mean square error of approximation (RMSEA) Goodness of fit index (GFI) Normed fit index (NFI) Root mean square residual (RMR) PCLOSE HOELTER ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้อง พบว่า โมเดลที่ปรับแก้แล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ทางสถิติปรากฏในบทที่แล้ว ในบทนี้สรุปผลการศึกษาวิจัย อภิปรายผลวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุป

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่าง 570 คน การวิเคราะห์เริ่มจากวิเคราะห์สถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในและตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งสิ้น 27 ตัวแปร จากการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 27 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ทางเดียวกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร และโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตอบคำถามตามสมมติฐานการวิจัย แสดงเป็นรายชื่อ ดังนี้

ข้อที่ 1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยผู้วิจัยได้มีการลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบจำลองสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลทางตรงและทางอ้อมผ่านสมรรถนะองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน ไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดขึ้น

2. ปัจจัยสมรรถนะองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยตัวแปรสมรรถนะองค์การไม่ส่งผลทางตรงไปยังประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

3. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด

ข้อที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่าสถิติ ดังนี้ Chi-square = 486.91, df = 165, p= 0.00, CFI = 0.95, NFI = 0.99, CMIN/DF = 2.95 GFI = 0.94, RMSEA = 0.059 และ RMR = 0.012

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในครั้งนี้ ได้นำผลมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้มีการลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ จากแบบจำลองสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในโรงเรียน ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ชี้้นำในการกำหนดบทบาทในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้สร้างและเป็นที่พึ่งของอาจารย์ในเรื่องการพัฒนาตนเอง รวมถึงคุณภาพด้านวิชาการในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางความคิดต่อองค์การในกระบวนการวิเคราะห์นโยบาย ขั้นตอนหลักในการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งแสดงว่า เมื่อภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับ โสภิน ม่วงทอง (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอดคล้องกับ รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ทำการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับ นพดล กองศิลป์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ

ของโรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศักยภาพของผู้เรียนที่เป็นเลิศด้านวิชาการ ด้านความคิด ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม 3) กระบวนการบริหารที่มีคุณภาพ ด้านวิชาการ ด้านบริหารทั่วไป ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านบริการสังคม และด้านประกันคุณภาพ 4) การมุ่งเน้นบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านความรู้/ ความสามารถด้านเทคโนโลยี/สารสนเทศ ด้านนวัตกรรม ด้านวิจัย และด้านบรรยากาศในสถานศึกษา 5) การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ด้านการวางแผนงานและด้านการดำเนินงาน และ Williams (2003) ได้ศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทางบวก และทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายสูงสุดของความสำเร็จมากขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้มีอิทธิพลมากกว่าปกติ ในการแนะนำเกี่ยวกับคุณภาพการสอนและมาตรฐานต่าง ๆ ของโรงเรียน จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนเป็นอย่างมาก ดังที่ Marks & Printy (2003) ได้ศึกษา พบว่า การมีภาวะผู้นำ อาจารย์ใหญ่ และคณาจารย์ มีนัยทางบวกต่อความสำเร็จของโรงเรียน ถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องชี้แนะคณาจารย์ให้คำแนะนำในการร่วมกันตัดสินใจ และในการส่งเสริมความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hendel, Fish & Galo (2005) และยังเสริมว่า การสร้างแรงบันดาลใจสามารถทำได้ผ่านการร่วมสร้างวิสัยทัศน์เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างแรงบันดาลใจในแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงกุฎ จำนงค์นิต (2556) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุด และรัชชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ สุริยัน ทรัพย์ผล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการและความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ จากการศึกษาวิจัย พบว่า มีอิทธิพลทางตรงไปยังปัจจัยสมรรถนะองค์กร ไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดบทบาท รวมถึงวางนโยบายของหน่วยงานภายในองค์กร ในการสนับสนุนให้กับบุคลากร อาจารย์ในการทำงานภายในโรงเรียน เพื่อการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจึงเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้น หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะมีอิทธิพลต่อการจัดทำนโยบายในการส่งเสริมสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้พร้อมที่ก้าวไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปีนัทธ นฤนาทบุญทรัพย์ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ ถ้าหากองค์กรที่มีความพร้อมในด้านสมรรถนะองค์กร จะทำให้อาจารย์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในงาน จึงมีส่วนช่วยทำให้อาจารย์ทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้โดยตรง และพัฒนา สีหานู (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาตัวแปรต้น 4 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้อิทธิพลขององค์กร จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.29 สอดคล้องกับ (Lado et al (1992, pp. 77-91) กล่าวว่า หากสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานและการแข่งขัน และสมรรถนะทั้งสี่มีความสัมพันธ์ต่อกัน กล่าวคือ สมรรถนะด้านการจัดการด้านยุทธศาสตร์มีผลทำให้เกิดปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลต่อสมรรถนะด้านทรัพยากรและสมรรถนะด้านผลผลิตที่ดีของโรงเรียน จะทำให้อิทธิพลผลิตตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น คือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงทำให้ประสิทธิผลโรงเรียนสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในที่สุด

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ผ่านปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ ไปยังประสิทธิภาพของการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้ อาจจะเป็น เพราะ หากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้เกิดองค์การ แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ตลอดเวลา เพื่อศักยภาพของตนเองและความเป็นเลิศขององค์การ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้ ให้กับสมาชิก เสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อยกระดับ ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ของตนทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดหมายหลักและประสิทธิผล ของโรงเรียน สอดคล้องกับ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ที่ศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน และพบเส้นทางอิทธิพลภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผ่านปัจจัยการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ และถาวร เสงี่ยม (2550) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล โรงเรียน พบว่า ตัวแปรที่มีผลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ดังที่ พัฒนะ สีหามุ (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.69 และรัชชัชย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผ่านการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุขุมมาลัย พนิชการ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัด กลุ่มคอยสามหมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ผ่านปัจจัยความผูกพันในองค์การ ไปยังประสิทธิภาพของการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้ อาจจะเป็น เพราะ หากผู้บริหาร โรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ในโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสำคัญต่อโรงเรียน ที่จะนำทางไปสู่ความสำเร็จ

หรือความล้มเหลวของโรงเรียนได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ให้เป็นที่ปรากฏชัดเจน ให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียน ยกย่อง เกิดความเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องแสดงให้เห็น ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุ เป้าหมายของโรงเรียนได้ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมั่นใจและมีความผูกพัน ความเป็นพวกเดียวกันและมีความรักใคร่ของสมาชิกในองค์กร ในลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร และมองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กร ก็เปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง มีระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กร มีความพร้อมที่จะทุ่มแรงกายแรงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้องค์การเจริญเติบโต ก้าวหน้าและมีชื่อเสียง ซึ่งสอดคล้อง โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์ (2556, หน้า 67) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ สอดคล้องกับนักวิชาการการที่ได้ทำการศึกษาไว้ ดังที่ รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ที่ศึกษารูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพล โดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการบริหารมีผลต่อความผูกพันของครู ในโรงเรียน และ Yousef (2000) พบว่า ถ้าผู้บริหารได้ใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบการให้คำปรึกษา และการให้มีส่วนร่วมแล้ว จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ผ่านปัจจัยการมีส่วนร่วมของ ชุมชน ไปยังประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ข้อค้นพบนี้ แสดงว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง จะส่งผลการมีส่วนร่วมของชุมชนในโรงเรียน สาธิต ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จของโรงเรียนสาธิต ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ วรชัย ภิรมย์ (2559, หน้า 237) พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของ เจย์เนสและลี (Jeynes, 2007; Lee & Bowen, 2006) ที่ยืนยัน ว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น การจัดการศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การร่วมติดตามประเมินผล คือการร่วมติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดปรับปรุงให้งาน ดีขึ้น และรับผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit participation) เป็นการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น

ร่วมชื่นชมยินดีในผลงานที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีแบบสมานฉันท์ และมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และสามารถแก้ปัญหาของชุมชนได้ตรงตามเป้าหมาย และทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) ร่วมกัน (Fan, 2001; Gold, Simon, & Brown, 2002)

2. ปัจจัยสมรรถนะองค์การ จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทรัพยากรองค์การ ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์การ เป็นตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาไว้ก่อนหน้านี้ อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะองค์การที่ประกอบไปด้วยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (OC1) ด้านกระบวนการ (OC2) ด้านทรัพยากรองค์การ (OC3) ตัวแปรดังกล่าว มีความแปรปรวนไม่เพียงพอที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต เพราะอาจารย์ผู้ให้ข้อมูลรับรู้ได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะองค์การเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนในการทำงาน หากองค์กรใดขาดผู้บริหารที่มีความเข้าใจและวางแผนการที่ดีแล้ว ย่อมไม่ส่งผลดีการความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางความคิดต่อองค์การในกระบวนการวิเคราะห์นโยบาย ขั้นตอนหลักในการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (สุเมธ งามกนก, 2557) จะเห็นได้ว่า หากองค์กรใดที่ขาดผู้นำที่ดี ย่อมส่งผลต่อตัวแปรสมรรถนะองค์การ และส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงานของบุคลากร (SE2) และตัวแปรการลดอัตราการขาดงานของบุคลากร (SE3) ที่จะทำนายประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสาธิต ซึ่งอาจารย์โรงเรียนสาธิตมีความต้องการได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สอดคล้องกับ นภาลักษณ์ รุ่งสุวรรณ (2557) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานในโรงเรียน การส่งเสริมสนับสนุนด้านสวัสดิการค่าตอบแทนให้ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นควบคู่กับการสอนในโรงเรียน ค้ำครองสิทธิให้มากขึ้น และให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ดีและผูกพันต่อองค์การ และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์การของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สอดคล้องกับ รุจิราพรรณ คงช่วย (2554) ที่ศึกษาวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมเชิงบวกต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ซึ่งว่าความพึงพอใจในงานที่ดี จะส่งผลให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยดีขึ้นด้วย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า

ความพึงพอใจในงาน เป็นเจตคติที่ดีของอาจารย์ที่มีต่องานที่ทำ เป็นผลมาจากอิทธิพลหลาย ๆ อย่าง เช่น ค่าจ้างและสวัสดิการ การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความเหมาะสมของปริมาณงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และอื่น ๆ มาประกอบกัน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกนี้จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานและจูงใจให้อาจารย์ต้องการทำงาน มีการเสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งของส่วนบุคคลและมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบวิธีการคิด พบว่า ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีค่าอิทธิพลเป็นอันดับสูงสุด ผู้บริหารจึงควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนให้มีกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในประเทศไทย ดังที่นักวิชาการ Senge (1990, pp. 139-269) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การใดจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ภาวะผู้นำการบริหาร องค์การยุคใหม่ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้เกิดภาวะผู้นำทุกระดับ เพื่อเป็นผู้ออกแบบ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลภายใน องค์การ สามารถเป็นผู้สอน ให้ความรู้ เป็นผู้ช่วยเหลือในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการสร้าง ทีมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีความคิดเชิงระบบในการทำงาน เข้าใจภาพรวมของการปฏิบัติงาน สามารถคิดเชื่อมโยงงานทั่วทั้งองค์การ ได้บรรยากาศของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารและส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญญช สิวา (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 41 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ปัจจัยความผูกพันในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าเมื่อความผูกพันในองค์กรสูง จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาคณะกรรมการการอุดมศึกษา ขึ้นตามไปด้วย ที่เป็นเช่นนี้ เพราะความผูกพันต่อองค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร เปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และมีความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์กร และสามารถผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับนักวิชาการหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาวิจัย ดังนี้ บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550); สุมิตร ขาวประภา (2550); โสภิน ม่วงทอง (2553) ที่พบว่า ปัจจัยความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hellriegel et al. (2001, p. 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่วนบุคคล มีแนวโน้มที่จะไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยตรง และมีผลทางบวกต่อการวัดประสิทธิผลขององค์กร และ นเรศรี แสนมนตรี (2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างแท้จริง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันสูง มีความเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสื่อสาร ส่วนค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารทางวิชาการที่มีการสื่อสารที่ดี ใช้ภาษาถูกต้องและเหมาะสมในการสื่อสาร ถูกต้องต่อสถานการณ์ จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูนักเรียน นอกจากนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู และนักเรียน ผู้บริหารที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน ครู และผู้ปกครอง จะส่งเสริมให้โรงเรียนได้รับ

การสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการการศึกษา ในที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชชชัย ตั้งอุทัย (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางของประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ วรรษชัย ภิรมย์ (2559) พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน และ สอดคล้องกับ เจย์เนสและลี (Jeynes, 2007; Lee & Bowen, 2006) ที่ยืนยันว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น การจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การร่วมติดตาม ประเมินผล คือการร่วมติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมคิดปรับปรุงให้งานดีขึ้น และรับผลประโยชน์ร่วมกัน จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังที่ เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ควรให้ความสำคัญกับการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนความร่วมมือระหว่างกันของทุกภาคส่วน ร่วมไปกับการให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวทางการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการพัฒนาทางวิชาชีพและการสร้างนวัตกรรมทางวิชาการ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ภายในสาระการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษารั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสาธิตเป็นอย่างมาก จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง หากได้มีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนสาธิต เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการ ตัวแปรที่ศึกษามีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการโน้มน้าว จูงใจ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนและในหมู่ครูหรือชี้นำบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ทำให้เกิดความตระหนักและเข้าใจในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มี

ประสิทธิภาพ จนนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการสอนของอาจารย์ ซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน โรงเรียนสาธิต

2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ประกอบด้วย ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงานของบุคลากร การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรนำไปใช้เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมทุกด้าน

2. ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในสังกัดโรงเรียนสาธิตราชภัฏต่าง ๆ เพื่อยืนยันหรือเปรียบเทียบข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กมล ตราฐ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2558. เข้าถึงได้จาก http://www.plan.obec.go.th/ewt_dl_link.php?nid=1424&filename=index
- ไกลศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญฤทัย ทองธีรราช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ
สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จรินทร์ ธารีรัตน์. (2517). *รวมศัพท์ทางวิชาการ (การศึกษาจิตวิทยา) พลศึกษา กีฬา สุขศึกษาและ
สันตนาการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จรรยา มีสินทร์ และคณะ (2505). *พจนานุกรมศัพท์การศึกษา*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- จอมพงศ์ มงคลวานิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ฉัตรชัย ไชยมงคล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิมลาภ ทองอาจ. (2553). โรงเรียนสาธิตที่แท้: การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาการศึกษา
พิพัฒนาการ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 11(1), 81- 82.
- ชานูวัฒน์ สุดสาคร. (2547). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียน
ประถมศึกษาในอำเภอคลองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชูชัย รัตนภิญโญพงษ์. (2532). การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสาธิต
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์เลิศ สูงใหญ่. (2559, 1 พฤศจิกายน). ผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายมัธยม). สัมภาษณ์.
- ดวงนภา ศรีนนท์วงศ์. (2548). โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ในทศวรรษหน้า. คุชฌ์นิพนธ์
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ถาวร เสี่ยงเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์
การศึกษาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิฆัมพร สวัสดิ์โยธิน. (2559, 17 พฤศจิกายน). อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม). สัมภาษณ์.
- ทิพพดี อ่องแสงคุณ. (2536). บทบาทของครูโรงเรียนสาธิต. *สาธิตศึกษา*, 2(11), 131.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ: การศึกษานโยบายและกลยุทธ์การบริหาร
ขององค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง จำกัด.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่
บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคกลางของประเทศไทย. คุชฌ์นิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีสคัย.

- ชัยสุตา จิรกิตติยากร. (2559, 14 พฤศจิกายน). อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม). สัมภาษณ์.
- ชัยณัช สีขาว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิม เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. (2544). การวิจัยและการพัฒนาเพื่อการปฏิรูปทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพดล กองศิลป์. (2554). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของโรงเรียนสาธิตในมหาวิทยาลัยของรัฐ: กรณีศึกษาโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วารสารเกษมบัณฑิต, 12(1), 66-84.
- นพwana วิภักดิ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นภาลัย รุ่งสุวรรณ. (2557). การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 14(2), 230-250.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บรรจง ฟ้ารุ่งแสง. (2539). ความหมายของโรงเรียนสาธิตในประเทศไทย. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 7(1), 1-8.
- บัญชา ชลาภิรมย์. (2553). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสาธิต. คุุณิพนธ์ครุศาสตรคุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและ การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.*
- ประทุม รอดประเสริฐ. (2554). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: . เนติกุลการพิมพ์.*
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ.(2555). *รายงานประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ประยูร อายานาม. (2545). *ปัญหาและอุปสรรคการจัดและบริหาร โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: (ม.ป.ท.).*
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปิ่นปิ่นทิพย์ นฤนาทบุญทรัพย์. (2553). *การพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผล การบริหาร โรงเรียนเอกชนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วารสารเซนต์จอห์น, 14(15), 28-43.*
- ปิติพงษ์ วรรณรี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ และสมชาติ สว่างเนตร. (2553). *การวิเคราะห์เส้น โยงด้วยลิสมเรส: สถิติ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ผกาพันธ์ อินตะแก้ว. (2552). *รูปแบบการจัดการความรู้ของกลุ่ม โรงเรียนสาธิต. คุษณินิพนธ์ปรัชญา คุษณินิพนธ์, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พรทิพย์ รัตนวิเชียร. (2522). *ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพของ โรงเรียนสาธิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ฝ่ายประถมศึกษา). วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- พัฒนา สีหาม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2531). *โรงเรียนสาธิต: จุดมุ่งหมายบทบาทและทิศทาง*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2536). *บทบาทของโรงเรียนสาธิต*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพรัตน์ วงษ์นาม. (2547). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2539). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2554). *การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มงกุฎ จันจันิต. (2556). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย Amos*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. คุยฉินิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วรชัย ภิรมย์. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูงภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย*. คุยฉินิพนธ์ปรัชญาคุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิทย์ วสันตรากร. (2530). *โรงเรียนสาธิต. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 1(6), 172.*
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2511). *ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนสาธิต. ศูนย์การศึกษา, 15(4), 18.*
- วิรุณ ตั้งเจริญ. (2550). *ครึ่งศตวรรษและอีกก้าวหนึ่งของโรงเรียนสาธิต มศว. ในงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มศว. เพื่อ มศว, 1(45), 5.*
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. (2546). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ในสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ศิระ เย็นเจริญ. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การของตำรวจอารักขาและรักษาความปลอดภัย กองร้อยที่ 1 กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ศิลป์ชัย ผลกล้า. (2540). *การศึกษาการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในตัวอำเภอชายแดนจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2558). *สรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onetresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Login.asp>

- สิทธิกร อ้วนศิริ. (2555). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 17(1), 65.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สาโรช บัวศรี. (2510). โรงเรียนสาธิต คืออะไร. *วิทยากร*, 10(66), 9.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). *การจัดทำข้อมูลรายบุคคล โรงเรียนในสังกัดฯ ปีการศึกษา 2559 และการใช้งานโปรแกรมสารสนเทศเพื่อการบริหาร โรงเรียน.* เข้าถึงได้จาก <http://www.satit.mua.go.th/dataS/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557 ก). *การศึกษาไทยในโลศศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา กลุ่มวิจัยและส่งเสริมการวิจัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557 ข). *สภาการณ์การศึกษาไทยในเวทีโลก 2557.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557 ค). *แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 .* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). *ระบบสืบค้นเอกสารและรายงานสถิติ.* เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014>
- สำนักงานรัฐมนตรี. (2559). *ข่าวสำนักนายกรัฐมนตรี.* เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2016/dec/529.html>
- สำนักนโยบายและแผน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการติดตามและประเมินผล.* เข้าถึงได้จาก http://www.senate.go.th/inforcenter/documents/manual_assess.pdf
- สุขุมล เกษมสุข. (2559, 19 ตุลาคม). *อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ฝ่ายประถม).* สัมภาษณ์.
- สุขุมลย์ พนิชการ. (2558). *ความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยม สังกัดกลุ่มดอยสามหมื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น*, 3(1), 291.

- สุดาพร ทองสวัสดิ์ และสุจิตรา จรจิตร. (2556). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา. ใน *เอกสารการประชุมวิชาการที่หาดใหญ่ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. หาดใหญ่: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตศึกษา.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเมธ งามกนก. (2557). *นโยบายและการวางแผน*. ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริยัน ทรัพย์ผล. (2559). *ปัจจัยด้านองค์กรและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์นิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภิต ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 18-29.
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อาคม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุณวุฒิปริญญาตรี, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- Adrie, V. & Bob, W. (2005). Schol effectiveness research: from a review of the criticism to recommendations for further development. *Journal School Effectiveness and School Improvement*, 16 (3), 247.

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alme, H.&Daved H. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *Journal School Leadership and Management*, 28(1), 29.
- Arbuckle, K. E. (2001). The influence of watershed land use on lake N: P in predominantly agricultural landscape. *Limnol Oceanogr*, 46(2001), 970-975.
- Arbuckle, C. (2007). High school principal job description. Retrieved from <http://72.14.232.104./search?q=cache:iUhd3aviHPcJ: Wildcats, afsc,k12.ar.us/te>
- Arnstein, S. R. (1969). Ladder of participation. *Journal of America Institute of planners*, 35, 216-224.
- Barnard, C. T. (1986). *The functions of executive*. (2nd ed.) Cambridge, Massachusetts: Harvard University.
- Bertalanffy, L.V. (1968). *General system thory: Foundations, development, applications*. New York: Braziller.
- Blau, I., & Presser, O. (2013). E-leadership of school principals: Increasing school effectiveness by a school data management system. *British Journal of Educational Technology*, 44(6), 1000-1011.
- Blasé, J. & Blasé, J. (2001). *Empowering teachers: what successful principals do*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. L. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. New York: Russell Sage Foundation Publications.
- Campbell, J. P.(1977). *On the nature of organizational effectiveness*. In new perspectives on organizational effectiveness. Edited by Goodman, Paul S. and Penning, and Johannes M. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publisher.
- Cheng, Yin Cheong. (1993). Profiles of organizational culture and effective schools. School effectiveness and school improvement: *An International Journal of Research, Policy, and Practice*, 4(2), 85-110.
- Cheng, Yin Cheong. (1996). *School effectiveness and school – based management: a mechanism for development*. London: The Falmer Press.

- Diamantopoulos, A., & Siguaaw, A. D. (2000) *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. London: sage.
- Epstein, J. L. (1995). School/ family/ community partnerships: *Caring for the children we share*. *Phi Delta Kappan*, 92(3), 81-96.
- Escrig-Tena, A. B., & Bou-Llugar, J. C. (2005). A model for evaluating organizational competencies: an application in the context of a quality management initiative. *Decision Sciences*, 36(2), 221-257.
- Etzioni, A. (1964). *Modem organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Garvin, D. A. (1993). *Building a leaning organization*. Massachusetts: Harvard business.
- Fan, X. (2001). Parental involvement and students' academic achievement: A growth modeling analysis. *The Journal of Experimental Education*, 70(1), 27-61.
- Gephart, M. A., & Marsick, M. E. (1996). *Finding common and uncommon ground among learning organization model*. LA: academy.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations Behavior structure process*. (9th ed.). Boston: McGraw-Hill Company.
- Gold, E., Simon, E., & Brown, C. (2002). *Successful community organizing for school reform*. Cross City Campaign for Urban School Reform Chicago.
- Hall, D., Schneider, B., & Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hall, M. J. (2002). Aligning the organization to increase performance results. *The Public Manager*, 31(2), 7-10
- Harris, B. M. (1975). *Supervisory behavior in education* (2rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Harrison, B. L. (2008). *The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness in 11 schools in southern Mississippi school district*, Mississippi State University. Mississippi: Mississippi State University.
- Heneveld, W., & Craig, H. (1996). *Schools count: World bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa*. Washington, DC: World Bank.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. & Richard W. W. (2001). *Organizational behavior* (8th ed.). USA.: South-Western College.

- Hendel T, Fish M, Galon V. (2005). Leadership style and choice of strategy in conflict management among Israeli nurse managers in general hospitals. *Journal of Nursing Management, 1*(1), 137-146.
- Hilderbrand, M. E., & Grindle, M. S. (1994). *Building sustainable capacity: Challenges for the public sector: Prepared for the United Nations Development Programme, pilot study of capacity Building by the Harvard Institute for International Development*. Massachusetts: Harvard University.
- Hill, N. E., & Craft, S. A. (2003). Parent-school involvement and school performance: Mediated pathways among socioeconomically comparable African American and Euro-American families. *Journal of Educational Psychology, 95*(1), 74.
- Hooper, D. (2008). Structural equation modeling: Guidelines for determining model fit: Electronic. *Journal of Business Research Methods, 6*(1), 53-60.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration; theory, research, & practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration; theory, research, & practice*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration; theory, research, & practice*. New York: McGraw-Hill.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Jeynes, W. H. (2007). the relationship between parental involvement and urban secondary school student academic achievement a meta-analysis. *Urban education, 42*(1), 82-110.
- Johnson, R. L. (2003). *The development and use of school profiles*. In international handbook of educational evaluation. Springer Netherlands.
- Kimball, W. (1988). *Supervision for better schools*. (3rd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill, Inc.
- Krug, S.E. (1992). Instructional leadership: A constructivist perspective. *Educational Administration Quarterly, 28*(3), 430-443.

- Lado, A.A., Boyd, N.G., & Wright, P. (1992). A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. *Journal of Management*, 18(1), 77-91.
- Lashway, L. (2002). Developing instructional leaders (ERIC Digest No. 160). Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Policy and Management. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED466023>
- Lee, J. S., & Bowen, N. K. (2006). Parent involvement, cultural capital, and the achievement gap among elementary school children. *Journal American educational research*, 43(2), 193-218.
- Linderman, R. H., Merenda, P. F., & Gold, R. Z., (1980). *Introduction to bivariate and multivariate analysis*. Glenview, Illinois: Scott Foreman and Company.
- Liu, C. (2006). A model for innovation strategies CDF as in Taiwan. *Journal of International Research Finance and Economics*, 8, 31-40.
- Lok, P., & Crawford, J. (2000). The application of diagnostic modal and surveys in organizational development. *Journal of Management Psychology*, 15(2), 1-7
- Lovell, R. (2009). *An evaluation of physical activity at forest school*. Edinburgh: The University of Edinburgh.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2011). *Educational administration: Concepts & practices*: Wadsworth Publishing Company.
- Marks, H. M., & Printy, S. M. (2003). Principal leadership and school performance: An integration of transformational and instructional leadership. *Educational administration quarterly*, 39(3), 370-397.
- MacNeill, C. N., & Silcox, S. (2003). Pedagogic principal leadership. *Management in Education*, 17(4), 14-17.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin
- McEwen, N. (1998). Satisfaction with education in Alberta. *Alberta journal of educational research*, 44(1), 20-37.
- Morgan, P. (2006). *The concept of capacity*. Maastricht, Netherlands: European Centre for Development Policy Management.

- Muhammad, A. (2012). Determinants of school effectiveness: A study at Punjab level. *International journal of Humanities and Social Science*, 14(2), 242-249.
- Murphy, J., Hallinger, P., & Mesa, R. (1985). School effectiveness: Checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government. *The Teachers College Record*, 86(4), 615-641.
- O'Regan, N., & Ghobadian, A. (2004). The importance of capabilities for strategic direction and performance. *Management Decision*, 42(2), 292-313.
- Omolade, R.A. (2007). *A systems test of effectiveness of elementary schools in Nigeria*. New York: St. John's University.
- Owens, R. G. (1996). *Organizational behavior in education*. Boston: Boston Allyn & Bacon.
- Pearson, J, L. (1992). *An examination of the relationship between participative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges*. Blacksburg: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Pollack, S., Chrispeels, J. H., & Watson, D. (1987). *A description of factors and implementation strategies used by schools in becoming effective for all student*. In Proceeding of American Educational Research Association, Washington, D.C.
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *Elementary School Journal*, 83, 427-52.
- Reid, K., David, & Peter, H. (1988). *Towards the effective school*. Oxford: Basic Blackwell.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory structure, design, and application*. (3th ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hill.ch.
- Robbins, S. P. (1993). Robbins, S. P. *Organization theory structure, design, & application*. (3th ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hill International.
- Rose, P. (2003). Community participation in school policy and practice in Malawi: Balancing local knowledge, national policies and international agency priorities. *Journal of Comparative and International Education*, 33(1), 47-64.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

- Rutter, M. (1980). *Fifteen thousand hours: Secondary schools and their effects on children*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Saá-Pérez, P. D., & García-Falcón, J. M. (2002). A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 123-140.
- Sammons, P., Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools: A review of school effectiveness research*. England: B & MBC Distribution Services.
- Sanders, M. G. (2003). Community involvement in schools from concept to practice. *Education and Urban Society*, 35(2), 161-180.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. (2nd ed.). San Francisco California: Jossey-bass.
- Scheerens, J., & Creemers, B. P. (1989). Conceptualizing school effectiveness. *Journal of Educational Research*, 13(7), 691-706.
- Seashore, S.E, & Yuchiman E., Factorial W. (1967). *Analysis of organizational performance*. Michigan: Administrative Science Quarterly.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century.
- Senge, P. M. (2000). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Retrieved from http://en.wikipedia.org/wiki/The_fifth_Discipline
- Shaeffer, S. (1992). Collaborating for educational change: The role of parents and the community in school improvement, *Journal of Educational Development*, 12(4), 277-295.
- Shaeffer, S. (1994). *Participation for educational change: A synthesis of experience*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Slater, S. F., & Narver, C. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, 59, 23.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. CA: Good years Publishing.
- Steers, R.M., & Porter, L. M. (1983). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Streers, R.M., Ungson, G. R., & Mowdy, R.T. (1985). *Managing effective organization: An introduction*. Boston: Kent Publishing Company.

- Wickens, P. D. (1995). *The ascendant organization: Combining commitment and control for long-term, sustainable business success*. Hampshire: macmillan.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-24.
- Zammuto, R.F, (1982). *Assessing organizational effectiveness, system change, adaptation & Strategy*. Albnh: State University of New York Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ว ๑๐๒๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดล กองศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัถย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ว ๑๐๒๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขวลิต สูงใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัจย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมรสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ว ๑๐๒๗

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๓๓๑

๑ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มิ่ง เทพครเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัจย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๖๓๕

วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชัยพจน์ รั๊กงาม

ด้วยนายสันติ สุขสัจย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา โทร ๒๐๕๒

ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ว ๑๖๓๕

วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ภคณัฏฐ์ สมพงษ์ธรรม

ด้วยนายสันติ สุขสัจย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๒๑๔

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัถย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ว ๑๒๑๔

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัถย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านเพื่อการอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



ที่ ศธ ๖๒๑๘/ ว ๑๒๑๕

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

สิ่งที่ส่งแนบมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายสันติ สุขสัถย์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำดุษฎีนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อัมรสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ ในการนี้ มหาวิทยาลัยบูรพามีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ์ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๓๘๓๙-๓๔๘๓

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๗๑๑

ผู้วิจัย ๐๘๙-๗๖๒-๒๑๒๖



แบบรายงานผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

๑. ชื่อวิทยานิพนธ์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ) FACTORS AFFECTING EFFECTIVES OF
DEMONSTRATION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF HIGHER EDUCATION
COMMISSION

๒. ชื่อนิติ นายสันติ สุขสัจย์

หลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

รหัสประจำตัว ๕๖๘๑๐๐๖๙ สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ภาคปกติ

ภาคพิเศษ

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณารายละเอียดวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว
ข้างต้นแล้วในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ

๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย

๒) วิธีการที่เหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนเข้าร่วม
โครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่ม
ตัวอย่างในการวิจัย

๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสิ่งที่
ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ ดังนี้

(/) อนุมัติโครงการวิจัย

() ไม่อนุมัติ

๔. วันที่ให้การอนุมัติ๒๒.....เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

วิจิต สุรัตน์เรืองชัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย (สำหรับอาจารย์ผู้สอน)
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้สอนในโรงเรียนประถม และมีมัธยม โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิม)

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้สอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการและเติมคำ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 6 ปัจจัย

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| 2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ | 2.2 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ |
| 2.3 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ | 2.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ |
| 2.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน | 2.6 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต |

3. คำตอบของท่าน จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น งานวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลโดยภาพรวม ไม่ได้วิเคราะห์เป็นรายโรงเรียน ดังนั้น ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ผู้บริหาร อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง และการเมืองการปกครอง แต่ประการใด ผู้ให้ข้อมูลสามารถตอบแบบสอบถามอย่างอิสระโดยไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

4. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านกรอกข้อมูลทุกข้อ ตามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ทราบถึงตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนสาธิต ทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา อันจะนำไปสู่การหาแนวทางเพื่อการปรับปรุงพัฒนาจัดการศึกษาได้ต่อไป

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งคืนผู้วิจัยด้วยซองที่แนบมาพร้อมนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสันติ สุขสัถย์

นิติระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่เป็นจริงและตรงกับตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) น้อยกว่า 25 ปี

(2) 25-35 ปี

(3) 36-45 ปี

(4) มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ

(1) ปริญญาตรี

(2) ปริญญาโท

(3) ปริญญาเอก

(4) อื่นๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก

3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง

2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย

1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ผู้บริหาร โรงเรียนของท่านมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกรของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
- 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
- 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อย ที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การกำหนดภารกิจของโรงเรียน						
1.	ผู้บริหารมีการประชุม แนวทางการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เกี่ยวกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน						1 <input type="checkbox"/>
2.	ผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน						2 <input type="checkbox"/>
3.	ผู้บริหารมีความรู้ในหลักการบริหาร						3 <input type="checkbox"/>
4.	ผู้บริหารครองตนเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรมและมีธรรมภิบาล						4 <input type="checkbox"/>
5.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมในการบริหารงาน						5 <input type="checkbox"/>
	การจัดการเรียนการสอน						
6.	ผู้บริหารสามารถบริหารเวลาสำหรับการสอนได้อย่างเหมาะสม						6 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7.	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น						7 <input type="checkbox"/>
8.	ผู้บริหารกำกับติดตาม จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน						8 <input type="checkbox"/>
9.	ผู้บริหารมีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการอยู่เสมอ						9 <input type="checkbox"/>
10.	ผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียนของอาจารย์ภายในโรงเรียน						10 <input type="checkbox"/>
การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน							
11.	โรงเรียนมีการจัดอาคารสถานที่อย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย และปลอดภัย						11 <input type="checkbox"/>
12.	ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรสำหรับอาจารย์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน						12 <input type="checkbox"/>
13.	โรงเรียนมีการสนับสนุนทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ เช่น วิทยุ เอกสาร ทำรูปเล่ม การค้นคว้านอกห้องเรียน						13 <input type="checkbox"/>
14.	ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้กับอาจารย์						14 <input type="checkbox"/>
15.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพให้กับอาจารย์ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สื่อการสอน เทคโนโลยีเพื่อการสืบค้น						15 <input type="checkbox"/>
กิจกรรมเสริมหลักสูตร							
16.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนที่มีความต้องการทางการเรียนเป็นพิเศษ						16 <input type="checkbox"/>
17.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีโครงการเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการทางการเรียนเป็นพิเศษ						17 <input type="checkbox"/>
18.	ผู้บริหารจัดกิจกรรมตามความสนใจของผู้เรียนเพื่อเป็นการค้นหาตนเอง						18 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
19.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีโครงการเพื่อพัฒนานักเรียน ที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ						19 <input type="checkbox"/>
20.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันทางวิชาการ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน						20 <input type="checkbox"/>
	การกำกับการเรียนรู้การสอนตามนโยบาย						
21.	ผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ทักษะและความรู้ ในความเป็นพลเมืองอาเซียน						21 <input type="checkbox"/>
22.	ผู้บริหารดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้						22 <input type="checkbox"/>
23.	ผู้บริหารจัดเวลาสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามนโยบายสเต็มศึกษา (Steam education)						23 <input type="checkbox"/>
24.	ผู้บริหารส่งเสริมและให้ความสำคัญกับนโยบายชาติ ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อการพัฒนาประเทศ						24 <input type="checkbox"/>
25.	ผู้บริหารสนองตอบและให้ความสำคัญกับนโยบายชาติ/ มหาวิทยาลัย/ คณะศึกษาศาสตร์ ที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่ ตลอดเวลา						25 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความใดที่ตรงกับ โรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) แต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	สมรรถนะด้านการจัดการทางเชิงยุทธศาสตร์						
1.	โรงเรียนมีการจัดการยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม						26 <input type="checkbox"/>
2.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์						27 <input type="checkbox"/>
3.	โรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกัน						28 <input type="checkbox"/>
4.	โรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สามารถปฏิบัติได้						29 <input type="checkbox"/>
5.	โรงเรียนมีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ถึงผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ						30 <input type="checkbox"/>
6.	โรงเรียนมีแผนงานบริหารความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น						31 <input type="checkbox"/>
	สมรรถนะด้านกระบวนการ						
7.	โรงเรียนมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้						32 <input type="checkbox"/>
8.	โรงเรียนมีตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ตามยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้						33 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9.	โรงเรียนมีการติดตามความก้าวหน้าและการประเมินความสำเร็จของยุทธศาสตร์						34 <input type="checkbox"/>
10.	โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อให้มีความร่วมมือ						35 <input type="checkbox"/>
11.	โรงเรียนมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สะดวกและคล่องตัวไม่ซ้ำซ้อน						36 <input type="checkbox"/>
12.	โรงเรียนมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร						37 <input type="checkbox"/>
13.	โรงเรียนมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						38 <input type="checkbox"/>
14.	โรงเรียนมีรูปแบบการกระจายอำนาจการบริหารงานชัดเจน						39 <input type="checkbox"/>
สมรรถนะด้านทรัพยากรองค์กร							
15.	โรงเรียนสามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้เหมาะสม						40 <input type="checkbox"/>
16.	โรงเรียนสามารถจัดหา วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้						41 <input type="checkbox"/>
17.	โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียน						42 <input type="checkbox"/>
18.	โรงเรียนใช้แหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเรียนการสอน						43 <input type="checkbox"/>
19.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านวิชาการที่เพียงพอต่อการทำหน้าที่การสอน						44 <input type="checkbox"/>
20.	บุคลากรมีวุฒิการศึกษาตรงกับงานที่รับผิดชอบ						45 <input type="checkbox"/>
21.	บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ						46 <input type="checkbox"/>
22.	โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานของบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ						47 <input type="checkbox"/>
23.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา นวัตกรรม หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ						48 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับองค์การของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
- 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
- 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	บุคคลมีความเป็นเลิศ						
1.	โรงเรียนมีนักเรียนและบุคลากรที่มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง						49 <input type="checkbox"/>
2.	โรงเรียนมีผลงานการประดิษฐ์คิดค้น ต่าง ๆ เช่น ผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมด้านการสอน						50 <input type="checkbox"/>
3.	โรงเรียนมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ						51 <input type="checkbox"/>
4.	อาจารย์ในโรงเรียน พัฒนาด้านการสอนของตนเองอยู่ ตลอดเวลา						52 <input type="checkbox"/>
5.	โรงเรียนมีอาจารย์ที่เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสามารถพัฒนา ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอน วิจัย คิดค้นนวัตกรรมและเกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน						53 <input type="checkbox"/>
6.	โรงเรียนมีอาจารย์ที่สามารถปรับรูปแบบวิธีการคิด และวิธีปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของ โรงเรียน ให้ทันสมัยอยู่เสมอ						54 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	รูปแบบวิธีการคิด						
7.	ท่านมีความสุขและปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย						55 <input type="checkbox"/>
8.	บุคลากรมีความภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และพัฒนาความสามารถให้ตรงตามบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียน						56 <input type="checkbox"/>
9.	บุคลากรมีความพร้อมในการรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน						57 <input type="checkbox"/>
10.	ท่านเชื่อว่าการเรียนรู้ทำให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ						58 <input type="checkbox"/>
11.	ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถเลือกหนทางสู่ความก้าวหน้าของตนเองได้โดยไม่มีใครบังคับ						59 <input type="checkbox"/>
12.	โรงเรียนมีบุคลากรที่เป็นผู้มีทักษะในการแสวงหาข้อมูลให้ทันกับเหตุการณ์						60 <input type="checkbox"/>
	การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
13.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน						61 <input type="checkbox"/>
14.	ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เป้าหมายของโรงเรียน						62 <input type="checkbox"/>
15.	ท่านได้มีส่วนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการสร้างความผูกพันและมุ่งสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน						63 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
16.	โรงเรียนชี้แจง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง						64 <input type="checkbox"/>
17.	ท่านเชื่อว่าการร่วมกันทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับส่วนรวม เป็นพลังไปสู่การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล						65 <input type="checkbox"/>
	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
18.	บุคลากรที่มีความรัก ความสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน						66 <input type="checkbox"/>
19.	บุคลากรเคารพสิทธิ ความคิดของผู้อื่น มีเจตคติ และทำที่ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน						67 <input type="checkbox"/>
20.	บุคลากรในโรงเรียนมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน						68 <input type="checkbox"/>
21.	มีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นรวมทั้งการตัดสินใจ หาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้						69 <input type="checkbox"/>
22.	ท่านปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน						70 <input type="checkbox"/>
	การคิดอย่างเป็นระบบ						
23.	ท่านปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน จัดลำดับความสำคัญและสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้						71 <input type="checkbox"/>
24.	ท่านตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคิดถึงคุณภาพองค์รวม แล้วจึงคิดถึงภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน						72 <input type="checkbox"/>
25.	บุคลากรมีระบบการคิดจากเหตุไปสู่ผล และคำนึงถึงข้อมูลย้อนกลับมายังที่จุดเริ่มต้นอีกครั้งหนึ่งเสมอ						73 <input type="checkbox"/>
26.	บุคลากรในโรงเรียนมีการกำหนดขอบเขตของเวลา การทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมชัดเจน เป็นระบบ						74 <input type="checkbox"/>
27.	ผู้บริหารมีระบบการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ						75 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความใดที่ตรงกับ โรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1.	บุคลากรในโรงเรียนเห็นว่าหน่วยงานของตนเองเป็น หน่วยงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ						76 <input type="checkbox"/>
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน						77 <input type="checkbox"/>
3.	บุคลากรในโรงเรียนพูดถึงความดีหรือความประทับใจ ของโรงเรียนให้เพื่อนและผู้อื่นฟังเสมอ						78 <input type="checkbox"/>
4.	บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย นโยบาย และค่านิยม ที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดร่วมกัน						79 <input type="checkbox"/>
5.	บุคลากรมีความพอใจที่โรงเรียนมีการวางนโยบาย ในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย						80 <input type="checkbox"/>
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร						
6.	บุคลากรในโรงเรียนอุทิศตนในการปฏิบัติงานประจำและ งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย						81 <input type="checkbox"/>
7.	บุคลากรในโรงเรียนมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ภายในโรงเรียน						82 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8.	บุคลากรรู้สึกมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน						83 <input type="checkbox"/>
9.	บุคลากรยินดีปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน						84 <input type="checkbox"/>
10.	เป้าหมายของโรงเรียนกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นเป้าหมายเดียวกัน						85 <input type="checkbox"/>
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
11.	บุคลากรในโรงเรียนยินดีที่จะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไป แม้ว่าโรงเรียนอื่นจะมีคุณภาพกว่า						86 <input type="checkbox"/>
12.	บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						87 <input type="checkbox"/>
13.	บุคลากรขอรับการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมของโรงเรียน						88 <input type="checkbox"/>
14.	บุคลากรไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นเพราะมีความผูกพันต่อโรงเรียน						89 <input type="checkbox"/>
15.	บุคลากรรู้สึกผูกพัน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนที่ทำงานอยู่						90 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับโรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
- 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
- 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	บทบาทผู้ปกครอง						
1.	โรงเรียนให้คำแนะนำและจัดเตรียมข้อมูลการพัฒนาเด็ก สำหรับผู้ปกครอง						91 <input type="checkbox"/>
2.	โรงเรียนสอบถามข้อมูลจากผู้ปกครองถึงเรื่องจุดแข็ง จุดอ่อน และความสามารถพิเศษของนักเรียน						92 <input type="checkbox"/>
3.	โรงเรียนสนับสนุนโครงการพบปะครอบครัวหรือเพื่อน บ้าน เพื่อที่จะช่วยให้ครอบครัวเข้าใจ โรงเรียน และช่วย ให้โรงเรียนเข้าใจครอบครัวมากขึ้น						93 <input type="checkbox"/>
4.	โรงเรียนเตรียมข้อมูลสำหรับครอบครัวในการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่บ้าน ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับ นักเรียน						94 <input type="checkbox"/>
5.	โรงเรียนจัดเตรียมข้อมูล และความช่วยเหลือแก่ ทุกครอบครัวตามที่ต้องการ						95 <input type="checkbox"/>
	การสื่อสาร						
6.	โรงเรียนจัดให้มีวิธีการสื่อสารสองทางอย่างชัดเจน ระหว่าง โรงเรียนไปยังบ้าน และ บ้านไปยัง โรงเรียน						96 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
7.	โรงเรียนพัฒนาการรูปแบบและช่องทางการสื่อสารกับผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความสะดวกต่อการติดต่อสื่อสาร และมีการประเมินผลการใช้งานตลอดเวลา						97 <input type="checkbox"/>
8.	โรงเรียนจัดให้มีวันประชุมผู้ปกครองทุกคนอย่างเป็นทางการอย่างน้อยปีละครั้ง						98 <input type="checkbox"/>
9.	โรงเรียนใช้การสื่อสารกับผู้ปกครองในรูปแบบที่เข้าใจง่ายอย่างไม่เป็นทางการ						99 <input type="checkbox"/>
10.	โรงเรียนมีนโยบายที่จะสนับสนุนอาจารย์ทุกคนให้สื่อสารกับผู้ปกครองบ่อย ๆ เกี่ยวกับแผนการเรียน ความคาดหวังในตัวผู้เรียน และอธิบายผู้ปกครองว่าจะช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนอย่างไร						100 <input type="checkbox"/>
การอาศาดน							
11.	โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษามีการวางนโยบายร่วมกัน ในการสรรหาอาสาสมัครจากผู้ปกครองและชุมชน						101. <input type="checkbox"/>
12.	โรงเรียนสร้างระบบอาสาสมัครที่ยืดหยุ่นและมีตารางกิจกรรมในโรงเรียน ที่สามารถให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรม						102. <input type="checkbox"/>
13.	โรงเรียนจัดการสำรวจประจำปีเพื่อค้นหา ความสนใจ ความสามารถและช่วงเวลาที่ว่างของผู้ปกครองอาสา เพื่อที่จะจัดทักษะความสามารถของผู้ปกครองให้เข้ากับความต้องการของโรงเรียน/ห้องเรียน						103 <input type="checkbox"/>
14.	โรงเรียนจัดให้มี พื้นที่หรือห้องให้แก่ ผู้ปกครองอาสาที่จะเข้ามาทำงาน พบปะ และเข้าถึงทรัพยากรโรงเรียน เพื่อมีส่วนช่วย ดูแลช่วยสอน และอื่นๆที่จะส่งผลดีต่อการเรียนของนักเรียน						104 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
15.	โรงเรียนจัดตารางกิจกรรมทั้งเช้า กลางวันและตอนเย็น เพื่อให้ทุกครอบครัวสามารถมีส่วนร่วมได้						105 <input type="checkbox"/>
	การเรียนรู้ที่บ้าน						
16.	โรงเรียนจัดส่งแฟ้มผลงานนักเรียนประจำสัปดาห์/รายเดือนให้ผู้ปกครองตรวจทานและแสดงความคิดเห็น						106 <input type="checkbox"/>
17.	โรงเรียนติดต่อผู้ปกครองของนักเรียนที่มีปัญหาเรื่องผลการเรียนหรือพฤติกรรมของนักเรียน						107 <input type="checkbox"/>
18.	โรงเรียนจัดเตรียมข้อมูลแก่ผู้ปกครองถึงแนวทางสังเกตและสนทนากับนักเรียนเกี่ยวกับเรื่องการบ้านที่บ้าน						108 <input type="checkbox"/>
19.	โรงเรียนจัดเตรียมข้อมูลให้แก่ผู้ปกครองเกี่ยวกับแนวทางที่จะช่วยนักเรียนด้านทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาตนเอง						109 <input type="checkbox"/>
20.	โรงเรียนสื่อสารให้ผู้ปกครองรับทราบถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่บ้าน และแนะนำให้ผู้ปกครองและบุตรหลานพร้อมเรียนรู้ร่วมกัน						110 <input type="checkbox"/>
	การร่วมตัดสินใจ						
21.	โรงเรียนให้ผู้ปกครองมีส่วนในการจัดโครงการ วางแผนพิจารณาและพัฒนาโรงเรียนตามความต้องการท้องถิ่น						111 <input type="checkbox"/>
22.	โรงเรียนให้คำแนะนำกับครอบครัวให้ช่วยนักเรียนในการตั้งเป้าหมายการเรียน การเลือกโรงเรียนและหลักสูตรในอนาคต						112 <input type="checkbox"/>
23.	โรงเรียนให้ผู้ปกครองมีส่วนในการจัดหลักสูตรการเรียนร่วมสอนและร่วมประเมิน						113 <input type="checkbox"/>
24.	โรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ไขพฤติกรรมนักเรียนอย่างเปิดเผยและเคารพกันและกัน						114 <input type="checkbox"/>
25.	โรงเรียนสนับสนุนครอบครัวและชุมชน ให้มีส่วนร่วมในโรงเรียนในหลาย ๆ ช่องทาง เช่น ในชั้นเรียน ช่วยเล่าเรื่อง ช่วยสังเกต นำกิจกรรมภายในโรงเรียน						115 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ชุมชนมีส่วนร่วม						
26.	โรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาจัดหาทรัพยากรและบริการที่มีในชุมชนให้แก่ผู้ปกครองนักเรียน ทั้งข้อมูลและการบริการ โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						116 <input type="checkbox"/>
27.	โรงเรียนจัดหลักสูตรหลังเลิกเรียนให้แก่นักเรียน โดยการสนับสนุนจากชุมชน ธุรกิจ หน่วยงาน และอาสาสมัคร ที่ไม่แสวงหารายได้						117 <input type="checkbox"/>
28.	โรงเรียนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรในชุมชน						118 <input type="checkbox"/>
29.	โรงเรียนร่วมมือกับท้องถิ่นและองค์การชุมชน ในเรื่องหลักสูตร การเพิ่มทักษะแก่นักเรียนและการเรียนรู้ที่มีเป็นความถนัดเฉพาะด้าน						119 <input type="checkbox"/>
30.	โรงเรียนใช้ประโยชน์จากทรัพยากรชุมชน เช่น ธุรกิจ ห้องสมุด สวนสาธารณะ และพิพิธภัณฑ์ เพื่อเพิ่มพูน เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ นอกห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางการเรียน						120 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 6 ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและพิจารณาว่า ข้อความใดตรงกับโรงเรียนของท่านมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง/ สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ) ซึ่งแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่ปานกลาง
- 2 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อย
- 1 มีความหมายว่า ท่านเห็นด้วยในระดับที่น้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพของโรงเรียนสาธิต	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย						
1.	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้						121 <input type="checkbox"/>
2.	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร						122 <input type="checkbox"/>
3.	นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง						123 <input type="checkbox"/>
4.	อาจารย์สามารถสร้างเสริมทักษะ และประสบการณ์ในการสอนให้แก่นักเรียนและนิสิต						124 <input type="checkbox"/>
5.	โรงเรียนสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่นิสิต ก่อนออกไปประกอบวิชาชีพจริง						125 <input type="checkbox"/>
6.	อาจารย์มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ						126 <input type="checkbox"/>
7.	อาจารย์มีบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/ นานาชาติ						127 <input type="checkbox"/>
8.	อาจารย์มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน						128 <input type="checkbox"/>
9.	อาจารย์มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน						129 <input type="checkbox"/>
10.	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้						130 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความพึงพอใจในงานของบุคลากร						
11.	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน						131 <input type="checkbox"/>
12.	ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						132 <input type="checkbox"/>
13.	ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน						133 <input type="checkbox"/>
14.	ท่านช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน						134 <input type="checkbox"/>
15.	ท่านมีความเชื่อว่าอาชีพของคุณเป็นการทำงานที่มีเกียรติ						135 <input type="checkbox"/>
	การลดอัตราการขาดงานของบุคลากร						
16.	โรงเรียนมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทำชื่อเสียงให้โรงเรียนอยู่เสมอ						136 <input type="checkbox"/>
17.	โรงเรียนมีความมั่นคงในการทำงานและมีสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่เหมาะสม						137 <input type="checkbox"/>
18.	โรงเรียนมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิชาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน						138 <input type="checkbox"/>
19.	โรงเรียนมีการให้รางวัล/ผลตอบแทนแก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย						139 <input type="checkbox"/>
20.	โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มที่และมีความสุข						140 <input type="checkbox"/>
	การลดอัตราการออกกลางคันของนักเรียน						
21.	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมนอกเหนือตารางเรียน เพื่อช่วยนักเรียนที่มีปัญหาการเรียน						141 <input type="checkbox"/>
22.	โรงเรียนมีโครงการพิเศษเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาหรือมีความต้องการพิเศษทางการเรียนรู้						142 <input type="checkbox"/>
23.	โรงเรียนมีการจัดตั้งศูนย์เพื่อให้คำปรึกษาผู้ปกครองและช่วยเหลือเด็กที่มีปัญหาทางการเรียนหรือพฤติกรรม						143 <input type="checkbox"/>
24.	โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะทางในการให้คำปรึกษาสำหรับนักเรียนและผู้ปกครอง						144 <input type="checkbox"/>

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต	ระดับมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
25.	โรงเรียนประสานงานและร่วมกิจกรรมภายในเครือข่าย ของมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ						145 <input type="checkbox"/>
	คุณภาพโดยรวมของการบริหารจัดการภายในโรงเรียนสาธิต						
26.	โรงเรียนสามารถกำหนดสถานภาพ บทบาท ความเป็น โรงเรียนสาธิตได้เอง						146 <input type="checkbox"/>
27.	โรงเรียนกระจายอำนาจภายในโรงเรียน ในการบริหารงาน วิชาการ การเงิน บุคลากร และการบริหารทั่วไปได้เอง						147 <input type="checkbox"/>
28.	โรงเรียนสามารถ ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ ของบุคลากรได้ด้วยตนเอง						148 <input type="checkbox"/>
29.	โรงเรียนประสานความร่วมมือจากเครือข่ายภายใน มหาวิทยาลัย คณะต่าง ๆ เพื่อสร้างระบบเครือข่าย องค์ความรู้ เพื่อเป็นต้นแบบทางการจัดการศึกษา						149 <input type="checkbox"/>
30.	โรงเรียนสามารถสร้างความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัยชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานเอกชน ที่ไม่แสวงหา ผลกำไรเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้						150 <input type="checkbox"/>

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ก
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางที่ ก-1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล
1.	1.00	ใช้ได้	24.	1.00	ใช้ได้	47.	1.00	ใช้ได้
2.	1.00	ใช้ได้	25.	0.80	ใช้ได้	48.	1.00	ใช้ได้
3.	0.40	ตัดทิ้ง	26.	1.00	ใช้ได้	49.	1.00	ใช้ได้
4.	0.80	ใช้ได้	27.	1.00	ใช้ได้	50.	0.80	ใช้ได้
5.	1.00	ใช้ได้	28.	1.00	ใช้ได้	51.	0.80	ใช้ได้
6.	0.60	ใช้ได้	29.	1.00	ใช้ได้	52.	1.00	ใช้ได้
7.	1.00	ใช้ได้	30.	1.00	ใช้ได้	53.	0.60	ใช้ได้
8.	1.00	ใช้ได้	31.	1.00	ใช้ได้	54.	0.80	ใช้ได้
9.	1.00	ใช้ได้	32.	1.00	ใช้ได้	55.	0.80	ใช้ได้
10.	1.00	ใช้ได้	33.	1.00	ใช้ได้	56.	1.00	ใช้ได้
11.	1.00	ใช้ได้	34.	1.00	ใช้ได้	57.	1.00	ใช้ได้
12.	1.00	ใช้ได้	35.	1.00	ใช้ได้	58.	1.00	ใช้ได้
13.	1.00	ใช้ได้	36.	1.00	ใช้ได้	59.	1.00	ใช้ได้
14.	0.80	ใช้ได้	37.	1.00	ใช้ได้	60.	1.00	ใช้ได้
15.	0.60	ใช้ได้	38.	1.00	ใช้ได้	61.	0.40	ตัดทิ้ง
16.	1.00	ใช้ได้	39.	1.00	ใช้ได้	62.	0.40	ตัดทิ้ง
17.	1.00	ใช้ได้	40.	1.00	ใช้ได้	63.	0.40	ตัดทิ้ง
18.	1.00	ใช้ได้	41.	1.00	ใช้ได้	64.	0.60	ใช้ได้
19.	1.00	ใช้ได้	42.	1.00	ใช้ได้	65.	0.80	ใช้ได้
20.	1.00	ใช้ได้	43.	1.00	ใช้ได้	66.	1.00	ใช้ได้
21.	1.00	ใช้ได้	44.	1.00	ใช้ได้	67.	1.00	ใช้ได้
22.	1.00	ใช้ได้	45.	1.00	ใช้ได้	68.	1.00	ใช้ได้
23.	0.60	ใช้ได้	46.	1.00	ใช้ได้	69.	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล
70.	0.80	ใช้ได้	93.	1.00	ใช้ได้	116.	0.80	ใช้ได้
71.	0.80	ใช้ได้	94.	1.00	ใช้ได้	117.	1.00	ใช้ได้
72.	0.80	ใช้ได้	95.	0.80	ใช้ได้	118.	1.00	ใช้ได้
73.	1.00	ใช้ได้	96.	1.00	ใช้ได้	119.	1.00	ใช้ได้
74.	1.00	ใช้ได้	97.	1.00	ใช้ได้	120.	0.80	ใช้ได้
75.	1.00	ใช้ได้	98.	1.00	ใช้ได้	121.	1.00	ใช้ได้
76.	1.00	ใช้ได้	99.	0.80	ใช้ได้	122.	1.00	ใช้ได้
77.	1.00	ใช้ได้	100.	0.80	ใช้ได้	123.	1.00	ใช้ได้
78.	1.00	ใช้ได้	101.	1.00	ใช้ได้	124.	1.00	ใช้ได้
79.	1.00	ใช้ได้	102.	1.00	ใช้ได้	125.	1.00	ใช้ได้
80.	1.00	ใช้ได้	103.	0.80	ใช้ได้	126.	1.00	ใช้ได้
81.	1.00	ใช้ได้	104.	0.80	ใช้ได้	127.	1.00	ใช้ได้
82.	1.00	ใช้ได้	105.	1.00	ใช้ได้	128.	1.00	ใช้ได้
83.	1.00	ใช้ได้	106.	1.00	ใช้ได้	129.	1.00	ใช้ได้
84.	1.00	ใช้ได้	107.	1.00	ใช้ได้	130.	0.80	ใช้ได้
85.	1.00	ใช้ได้	108.	1.00	ใช้ได้	131.	0.80	ใช้ได้
86.	1.00	ใช้ได้	109.	0.60	ใช้ได้	132.	0.80	ใช้ได้
87.	1.00	ใช้ได้	110.	1.00	ใช้ได้	133.	0.80	ใช้ได้
88.	1.00	ใช้ได้	111.	0.80	ใช้ได้	134.	0.80	ใช้ได้
89.	1.00	ใช้ได้	112.	1.00	ใช้ได้	135.	0.80	ใช้ได้
90.	1.00	ใช้ได้	113.	1.00	ใช้ได้	136.	1.00	ใช้ได้
91.	1.00	ใช้ได้	114.	1.00	ใช้ได้	137.	1.00	ใช้ได้
92.	1.00	ใช้ได้	115.	0.80	ใช้ได้	138.	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล	ข้อ	ค่าดัชนี ความสอดคล้อง	แปลผล
139.	1.00	ใช้ได้						
140.	1.00	ใช้ได้						
141.	0.80	ใช้ได้						
142.	1.00	ใช้ได้						
143.	1.00	ใช้ได้						
144.	1.00	ใช้ได้						
145.	1.00	ใช้ได้						
146.	1.00	ใช้ได้						
147.	1.00	ใช้ได้						
148.	1.00	ใช้ได้						
149.	1.00	ใช้ได้						
150.	1.00	ใช้ได้						
151.	1.00	ใช้ได้						
152.	1.00	ใช้ได้						
153.	1.00	ใช้ได้						
154.	1.00	ใช้ได้						

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ ง-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล
<i>ภาวะผู้นำทางวิชาการ</i>			<i>สมรรถนะองค์การ</i>		
1.	0.62	ผ่านเกณฑ์	26.	0.67	ผ่านเกณฑ์
2.	0.66	ผ่านเกณฑ์	27.	0.49	ผ่านเกณฑ์
3.	0.76	ผ่านเกณฑ์	28.	0.66	ผ่านเกณฑ์
4.	0.80	ผ่านเกณฑ์	29.	0.65	ผ่านเกณฑ์
5.	0.75	ผ่านเกณฑ์	30.	0.82	ผ่านเกณฑ์
6.	0.70	ผ่านเกณฑ์	31.	0.59	ผ่านเกณฑ์
7.	0.66	ผ่านเกณฑ์	32.	0.76	ผ่านเกณฑ์
8.	0.77	ผ่านเกณฑ์	33.	0.75	ผ่านเกณฑ์
9.	0.76	ผ่านเกณฑ์	34.	0.75	ผ่านเกณฑ์
10.	0.69	ผ่านเกณฑ์	35.	0.81	ผ่านเกณฑ์
11.	0.30	ผ่านเกณฑ์	36.	0.60	ผ่านเกณฑ์
12.	0.61	ผ่านเกณฑ์	37.	0.80	ผ่านเกณฑ์
13.	0.56	ผ่านเกณฑ์	38.	0.82	ผ่านเกณฑ์
14.	0.61	ผ่านเกณฑ์	39.	0.65	ผ่านเกณฑ์
15.	0.69	ผ่านเกณฑ์	40.	0.73	ผ่านเกณฑ์
16.	0.65	ผ่านเกณฑ์	41.	0.68	ผ่านเกณฑ์
17.	0.77	ผ่านเกณฑ์	42.	0.53	ผ่านเกณฑ์
18.	0.70	ผ่านเกณฑ์	43.	0.61	ผ่านเกณฑ์
19.	0.68	ผ่านเกณฑ์	44.	0.65	ผ่านเกณฑ์
20.	0.72	ผ่านเกณฑ์	45.	0.41	ผ่านเกณฑ์
21.	0.58	ผ่านเกณฑ์	46.	0.73	ผ่านเกณฑ์
22.	0.64	ผ่านเกณฑ์	47.	0.63	ผ่านเกณฑ์
23.	0.74	ผ่านเกณฑ์	48.	0.59	ผ่านเกณฑ์
24.	0.54	ผ่านเกณฑ์	คะแนนรวม = 0.953		
25.	0.65	ผ่านเกณฑ์			
คะแนนรวม = 0.956					

ตารางที่ ง-1 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล
องค์การแห่งการเรียนรู้			ความผูกพันต่อองค์การ		
49.	0.74	ผ่านเกณฑ์	76.	0.64	ผ่านเกณฑ์
50.	0.59	ผ่านเกณฑ์	77.	0.82	ผ่านเกณฑ์
51.	0.30	ผ่านเกณฑ์	78.	0.65	ผ่านเกณฑ์
52.	0.57	ผ่านเกณฑ์	79.	0.76	ผ่านเกณฑ์
53.	0.58	ผ่านเกณฑ์	80.	0.79	ผ่านเกณฑ์
54.	0.64	ผ่านเกณฑ์	81.	0.75	ผ่านเกณฑ์
55.	0.72	ผ่านเกณฑ์	82.	0.75	ผ่านเกณฑ์
56.	0.91	ผ่านเกณฑ์	83.	0.84	ผ่านเกณฑ์
57.	0.78	ผ่านเกณฑ์	84.	0.80	ผ่านเกณฑ์
58.	0.75	ผ่านเกณฑ์	85.	0.70	ผ่านเกณฑ์
59.	0.62	ผ่านเกณฑ์	86.	0.68	ผ่านเกณฑ์
60.	0.68	ผ่านเกณฑ์	87.	0.79	ผ่านเกณฑ์
61.	0.58	ผ่านเกณฑ์	88.	0.76	ผ่านเกณฑ์
62.	0.78	ผ่านเกณฑ์	89.	0.66	ผ่านเกณฑ์
63.	0.75	ผ่านเกณฑ์	90.	0.65	ผ่านเกณฑ์
64.	0.73	ผ่านเกณฑ์	คะแนนรวม = 0.952		
65.	0.80	ผ่านเกณฑ์	การมีส่วนร่วมของชุมชน		
66.	0.77	ผ่านเกณฑ์	91.	0.49	ผ่านเกณฑ์
67.	0.79	ผ่านเกณฑ์	92.	0.61	ผ่านเกณฑ์
68.	0.76	ผ่านเกณฑ์	93.	0.56	ผ่านเกณฑ์
69.	0.64	ผ่านเกณฑ์	94.	0.74	ผ่านเกณฑ์
70.	0.73	ผ่านเกณฑ์	95.	0.66	ผ่านเกณฑ์
71.	0.74	ผ่านเกณฑ์	96.	0.74	ผ่านเกณฑ์
72.	0.75	ผ่านเกณฑ์	97.	0.66	ผ่านเกณฑ์
73.	0.76	ผ่านเกณฑ์	98.	0.50	ผ่านเกณฑ์
74.	0.62	ผ่านเกณฑ์	99.	0.63	ผ่านเกณฑ์
75.	0.74	ผ่านเกณฑ์	100.	0.60	ผ่านเกณฑ์
คะแนนรวม = 0.965			101.	0.57	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ ง-1 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	แปลผล
องค์การแห่งการเรียนรู้			126.	0.55	
102.	0.41	ผ่านเกณฑ์	127.	0.61	
103.	0.75	ผ่านเกณฑ์	128.	0.73	ผ่านเกณฑ์
104.	0.66	ผ่านเกณฑ์	129.	0.64	ผ่านเกณฑ์
105.	0.60	ผ่านเกณฑ์	130.	0.61	ผ่านเกณฑ์
106.	0.52	ผ่านเกณฑ์	131.	0.79	ผ่านเกณฑ์
107.	0.65	ผ่านเกณฑ์	132.	0.75	ผ่านเกณฑ์
108.	0.72	ผ่านเกณฑ์	133.	0.75	ผ่านเกณฑ์
109.	0.83	ผ่านเกณฑ์	134.	0.73	ผ่านเกณฑ์
110.	0.85	ผ่านเกณฑ์	135.	0.57	ผ่านเกณฑ์
111.	0.86	ผ่านเกณฑ์	136.	0.63	ผ่านเกณฑ์
112.	0.79	ผ่านเกณฑ์	137.	0.62	ผ่านเกณฑ์
113.	0.78	ผ่านเกณฑ์	138.	0.63	ผ่านเกณฑ์
114.	0.73	ผ่านเกณฑ์	139.	0.70	ผ่านเกณฑ์
115.	0.81	ผ่านเกณฑ์	140.	0.75	ผ่านเกณฑ์
116.	0.76	ผ่านเกณฑ์	141.	0.72	ผ่านเกณฑ์
117.	0.57	ผ่านเกณฑ์	142.	0.67	ผ่านเกณฑ์
118.	0.68	ผ่านเกณฑ์	143.	0.65	ผ่านเกณฑ์
119.	0.76	ผ่านเกณฑ์	144.	0.70	ผ่านเกณฑ์
120.	0.71	ผ่านเกณฑ์	145.	0.70	ผ่านเกณฑ์
	คะแนนรวม = .964		146.	0.78	ผ่านเกณฑ์
121.	0.73	ผ่านเกณฑ์	147.	0.78	ผ่านเกณฑ์
122.	0.64	ผ่านเกณฑ์	148.	0.68	ผ่านเกณฑ์
123.	0.59	ผ่านเกณฑ์	149.	0.74	ผ่านเกณฑ์
124.	0.65	ผ่านเกณฑ์	150.	0.70	ผ่านเกณฑ์
125.	0.68	ผ่านเกณฑ์		คะแนนรวม = .966	

ตารางที่ ง-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

เรื่อง	ปัจจัยด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
1.	ภาวะผู้นำทางวิชาการ ข้อคำถาม 1- 24	.955
2.	สมรรถนะองค์การ ข้อคำถาม 25 - 48	.951
3.	องค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อคำถาม 49 - 75	.962
4.	ความผูกพันต่อองค์การ ข้อคำถาม 76 - 90	.951
5.	การมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อคำถาม 91- 120	.963
6.	ประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต ข้อคำถาม 121 - 150	.964
คุณภาพโดยรวมทั้งฉบับ		.991