

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วรพล เจริญวัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วรพล เจริญวัย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


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


.....กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น)


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

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 25 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบพระคุณ คุณพ่อจำเริญ และคุณแม่กิมไฉ่ เจริญวัย พี่น้องทุก ๆ คนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บพภารี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

วรพล เจริญวัย

56990049: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ/ ประสิทธิภาพ/ การบริหารงานวิชาการ/
 โรงเรียนขยายโอกาส/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 วรพล เจริญวัย: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (FACTORS INFLUENCING THE
 EFFECTIVENESS ACADEMIC ADMINISTRATION IN SECONDARY EDUCATIONAL EXTENTION
 SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2)
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปั่นหุ่น, ค.ด. 140 หน้า. ปี 2561.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
 ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
 กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
 โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
 ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 234 คน
 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นมาตราส่วนประมาณค่า
 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.80 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
 ข้อมูลประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์
 การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทำนายที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีค่าอยู่ระหว่าง
 0.55 ถึง 0.73 โดยปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัย
 ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_2) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_3)
 ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_4) โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 63.10 อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_1) + 25 (X_2) + 12 (X_3) + 13 (X_4)$$

$$\hat{Z} = .30 (Z_1) + .26 (Z_2) + 16 (Z_3) + 17 (Z_4)$$

56990049: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; Ed.D. (EDUCATIONNAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS ACADEMIC ADMINISTRATION/ THE EFFECTIVENESS/ ACADEMIC ADMINISTRATION/ SECONDARY EDUCATIONAL EXTENTION SCHOOL/ THE OFFICE OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONALSERVICE AREA 2

WORAPHON CHAROENWAI: FACTORS INFLUENCING THE EFFECTIVENESS ACADEMIC ADMINISTRATION IN SECONDARY EDUCATIONAL EXTENTION SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2. SUMATE NGAMKANOK, Ed.D., SOMPONG PANHOON, Ph.D. 140 P. 2018.

The purpose of this research were to study; the level of factors influencing the effectiveness of academic administration in secondary educational extention school under the Office of Sakaao Primary Educational Service Area 2, the relationship between the factors influencing the effectiveness of academic administration, and to create the regression equation of the effectiveness of academic administration in secondary educational extention school under the Office of Sakaao Primary Educational Service Area 2. The sample was 234 teachers in secondary educational extention school under the Office of Sakaao Primary Educational Service Area 2, by selected stratified random sampling. Instuments used was a questionnaires with five-level scale. The discrimination between .23 to .80, the reliability was .97. The statistics used in data analysis were standard deviation. Pearson correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The research results were;

1. The level of factors affecting the effectiveness of academic administration in secondary educational extention schools under the Office of Sakaao Primary Educational Service Area 2 were at the high level.

2. The level of the effectiveness of academic administration in secondary educational extention school under the Office of Sakaao Primary Educational Service Area 2 were at the high level.

3. Factors those correlated with the effectiveness of the academic administration ranged from .55 to .73. The factor of administrators, the factor of teachers, the factor of learners were positively related at .01 level of significance.

4. The equation of factors affecting the effectiveness of academic administration were student learning, academic leadership, attitude toward learning, the administrative behaviors with the combined prediction at 63.10 with the statistical significant at .01 level. The regression of raw scores and standardized scores, were as follows;

$$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_0) + 25 (X_1) + 12 (X_0) + 13 (X_2)$$

$$\hat{Z} = .30 (Z_2) + .26 (Z_1) + 16 (Z_0) + 17 (Z_2)$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส.....	12
ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ.....	15
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	64
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	102
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก.....	114
ภาคผนวก ข.....	119
ภาคผนวก ค.....	124
ภาคผนวก ง.....	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	140

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2..... 30
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2..... 68
3	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหาร..... 69
4	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านครูผู้สอน..... 69
5	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้เรียน..... 69
6	โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ..... 70
7	ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถาม..... 72
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผล ของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม..... 78
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านผู้บริหาร..... 79
10	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านครูผู้สอน..... 81
11	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านผู้เรียน..... 84
12	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของการบริหาร งานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2..... 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	87
14	89
15	89
16	90
17	91
18	120
19	125
20	125
21	126
22	126
23	127
24	24

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
25	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านครูผู้สอน การสนับสนุนทางสังคมของครู..... 128
26	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน..... 128
27	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านเจตคติต่อการเรียน..... 129
28	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน..... 129
29	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว..... 130
30	ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในประสิทธิผลของการบริหาร งานวิชาการ..... 130

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนขยายโอกาสเกิดขึ้นครั้งแรกจากโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 โดยคณะรัฐมนตรี ได้ให้ความเห็นชอบและอนุมัติให้ดำเนินการเมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2530 ในเขตชนบทยากจนและห่างไกล 38 จังหวัด โดยให้เยาวชนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความยากจนและไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้เยาวชนได้มีพื้นฐานการเรียนรู้ที่สูงขึ้น และต่อมากลุ่มรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบให้ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานจาก 6 ปี เป็น 9 ปี เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2530 โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความรู้และความสามารถและมีความเท่าเทียมทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 14) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมแบบใดก็สามารถได้รับการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน แต่ในทางกลับกันสถานศึกษาก็ควรที่จะคำนึงถึงคุณภาพของการบริหารการศึกษา เพราะคุณภาพในการบริหารก็เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

การบริหารจัดการก็ถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ (สันติ บุญภิรมย์, 2552, หน้า 253, 256) สถานศึกษาส่วนใหญ่ จึงแบ่งการบริหารงานออกเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและรวดเร็วในการบริหารงาน โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านบริหารงานงบประมาณ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) โดยเฉพาะด้านบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญเพราะการบริหารงานวิชาการจะเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เมื่อการศึกษาไทยมีการปฏิรูปเกิดขึ้น การบริหารงานวิชาการก็ต้องปฏิรูปตามไปด้วย ดังนั้น การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ครูคณาจารย์ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความตระหนักถึงสำคัญ และถือเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในการส่งเสริมให้ครูคณาจารย์ผู้เป็นบุคลากรหลักได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

แต่อย่างไรก็ตามการขยายโอกาสทางการศึกษาและการบริหารงานวิชาการก็ไม่ได้หมายถึงประสิทธิผลที่ดีของการศึกษา โดยดูจากรายงานผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่านักเรียนที่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีระดับผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้โดยวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ย 40.41 ระดับประเทศ 42.64 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 43.24 ระดับประเทศ 46.24 วิชาภาษาอังกฤษ 25.64 ระดับประเทศ 30.54 วิชาคณิตศาสตร์ 27.16 ระดับประเทศ 32.40 และวิชาวิทยาศาสตร์ 34.14 ระดับประเทศ 37.63 ปีการศึกษา 2559 พบว่า นักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีระดับผลการทดสอบต่ำกว่าระดับประเทศ 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยวิชาภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ย 42.71 ระดับประเทศ 46.36 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 46.65 ระดับประเทศ 49.00 วิชาภาษาอังกฤษ 26.71 ระดับประเทศ 31.80 วิชาคณิตศาสตร์ 24.42 ระดับประเทศ 29.31 และวิชาวิทยาศาสตร์ 32.36 ระดับประเทศ 34.99 (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2557) แสดงให้เห็นว่าผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (O-NET) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีแนวโน้มที่ต่ำลงซึ่งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่จะต้องนำมาพัฒนาและเป็นปัญหาที่สำคัญที่ต้องหาทางแก้ไข ให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งตามแนวคิดของ Mott ได้ระบุไว้ว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นพิจารณาได้จาก 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้อย่างดี 4) มีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา (Mott, 1972) และตัวการที่เป็นตัวตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นก็คือ การศึกษาหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การเหล่านั้น (ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, หน้า 2) ดังนั้น การศึกษาถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา จึงเป็นการศึกษาถึงข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล

จากแนวทางและสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ดังกล่าว น่าจะมีสาเหตุที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของผู้บริหารงานวิชาการ เนื่องจากประสิทธิผลในสถานศึกษาจะส่งผลกระทบต่อผู้เรียน การที่จะให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ครูผู้สอน หรือสถานศึกษาเอง ย่อมเกี่ยวข้องกับผู้บริหารงานวิชาการโดยตรง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

วิชาการ ตามทัศนะของครูผู้สอน ผู้บริหารและนักเรียนใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปีการศึกษา 2558 ว่าปัจจัยที่สำคัญ ในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล มีแนวโน้มเป็นอย่างไร ทั้งนี้ผลจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุง พัฒนาหรือสนับสนุนผู้บริหารในงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัด การศึกษา ได้นำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัย ด้านผู้เรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียน

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์และ เหมาะสมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการหรือไม่

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียน สามารถทำนายผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนสามารถทำนายผลประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยอาศัยหลักการและแนวคิดของนักการศึกษา และผลการวิจัย ดังนี้

Mott (1972) ได้รวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้ทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

Trusty (1986) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ 1) ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ 3) สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 4) สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา 5) มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ทางวิชาการเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ 7) ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน 8) ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ 9) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน 10) ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเจตคติของนักเรียน 11) มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครู 12) ให้ความร่วมมือกับนักเรียน

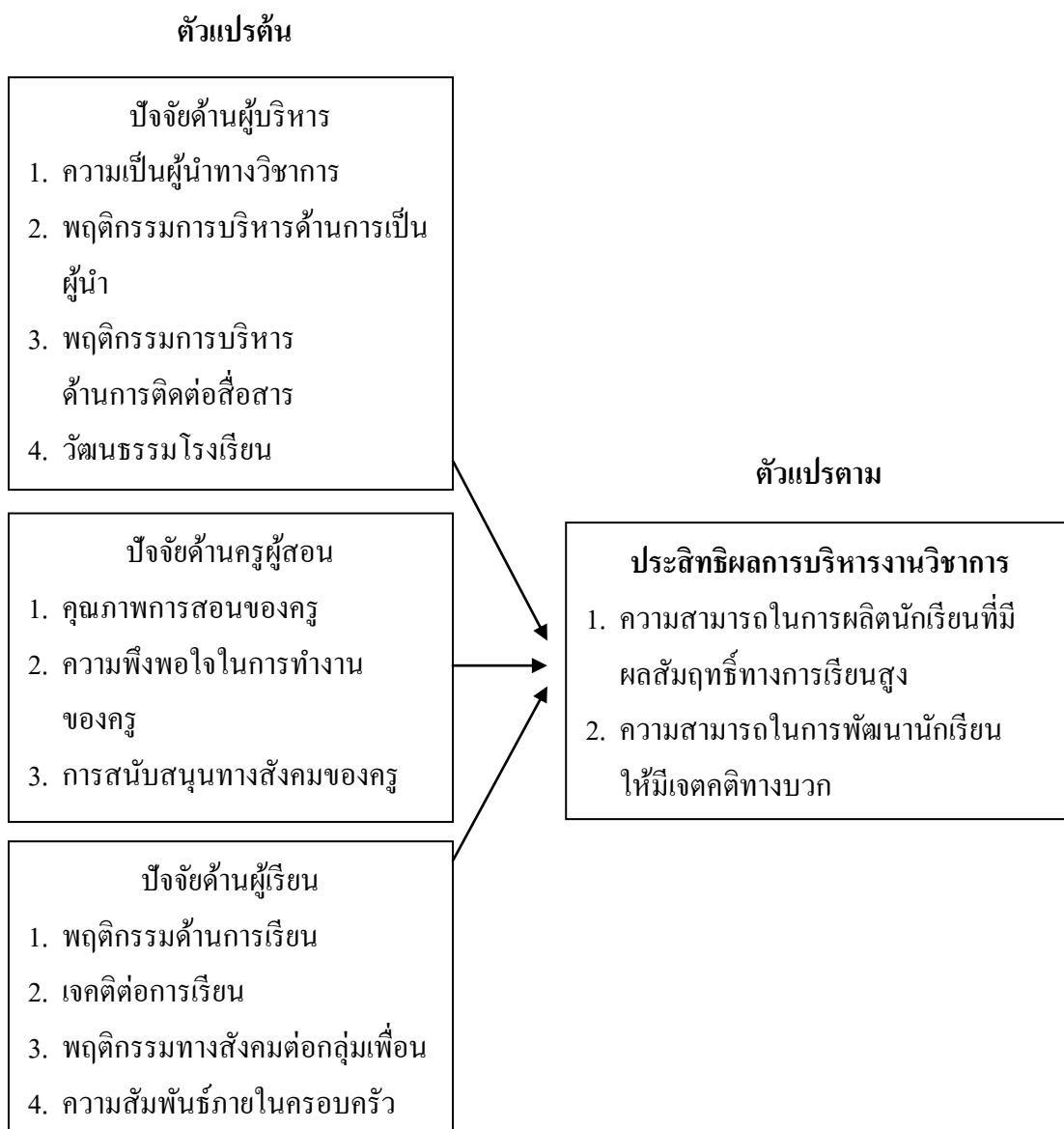
ในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน 13) ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับปัญหาด้านวินัย 14) ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยของโรงเรียน 15) มีการปฐมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา 16) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม 17) ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มนุษย์ เชื้อชาติ (2554) เรื่อง ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมทางด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ประสิทธิภาพทางการบริหาร มีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ .05 และความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า แรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าว ยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้นพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียน รายห้องเรียนเพียงตัวแปรเดียว ความผูกพันต่อ

โรงเรียนของครู มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครुरายห้องเรียนมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมการสอนของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู ขณะที่วุฒิการศึกษาของครูส่งผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู ไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครुरายห้องเรียน ปัจจัยระดับ โรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครुरายโรงเรียน ทัศนคติของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหารและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหาร โครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร

จากแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 สรุปได้ 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู
3. ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน เจคติต่อการเรียน พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนความสัมพันธ์ภายในครอบครัว



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษา และปรับปรุงเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ

2. ผู้บริหารการศึกษาได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลพื้นฐานในการวางแผน และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ครอบคลุมปัจจัย 3 ด้าน

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน

1.3 ปัจจัยด้านผู้เรียน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 635 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 234 คน ซึ่งโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) ตามกลุ่มโรงเรียนและใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียนกลุ่มที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครูกลุ่มที่ 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบไปด้วย

3.2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

- 3.2.1.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.1.2 ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงเรียนขยายโอกาส หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาเดิมที่เปิดการเรียนการสอนจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเปิดสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเปิดตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษา
2. ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง นโยบายที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นนโยบายที่ช่วยให้เยาวชนยากจนและห่างไกล ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการขยายโอกาสทางการศึกษานั้นควรคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจ
3. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ที่เป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตามเป้าหมายด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความสามารถพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสามารถปรับตัวและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์จนทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร
4. การประเมินประสิทธิผล หมายถึง การตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ที่ดำเนินไปตามเป้าหมาย โดยมีระบบจัดการทรัพยากร เทคนิค นวัตกรรม ความพึงพอใจของบุคลากร ในรูปแบบเกณฑ์ที่หลากหลาย
5. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภาพรวมของผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เกิดขึ้น โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทัศนคติทางบวกในการศึกษาของผู้เรียนตามการบริหารงานของผู้บริหารด้วยวิธีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้
6. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน
7. ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน ที่เป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตามเป้าหมายด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความสามารถพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสามารถปรับตัวและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์จนทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

7.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพที่สร้างความเชื่อมั่นในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยวัดจากความนิยมของผู้ปกครองและชุมชนในการส่งนักเรียนเข้าเรียนในสถานศึกษา และมีความสามารถในการส่งนักเรียนศึกษาต่อในสถานบันระดับสูง

7.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้ทัศนคติทางบวก หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมในทางที่ดีที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน รู้จักใช้เหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

8. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการ ส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

9. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำหน่วยงาน หรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้มาเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและปฏิบัติตาม ซึ่งผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าจะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร

10. พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคล ฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสาร โดยการสื่อสารที่ดีนั้น ผู้ส่งและผู้รับจำเป็นต้องใช้ทักษะ และความสามารถของตนนำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ

11. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีทางการคิด และแบบแผนที่สมาชิกในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นจากการ ค้นพบ เลือกลงและปรับปรุงมาจาก ประสบการณ์การเรียนรู้ จนกลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์การในลักษณะที่มีความแตกต่างกันไป

12. คุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถในการสอนของครู ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามยุคสมัยและสามารถวัดผลประเมินผลได้ตามเป้าหมาย

13. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของครู ที่มีต่องาน โดยมีผลมาจากความสำเร็จ ทัศนคติ การยกย่องและความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมไปถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ ที่เป็นสวัสดิการซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

14. การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง องค์กรร่วมของสังคมความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น อารมณ์การยอมรับนับถือ ความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน ที่ส่งผลให้โรงเรียน มีลักษณะสังคมที่แตกต่างกัน

15. พฤติกรรมด้านการเรียน คือ ลักษณะที่แสดงออกของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยแสดงออกถึงพฤติกรรม ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ต่อการเรียน ความสามารถการวางแผนกำหนดเวลาและวิธีการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

16. เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกและความเชื่อมั่นที่มีต่อการเรียน โดยการแสดงออกในรูปของความพึงพอใจ ซึ่งครู เพื่อน วิชาเรียน และสภาพแวดล้อมจะส่งผล ต่อเจตคติในการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

17. ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน หมายถึง พฤติกรรมการตอบสนองทางอารมณ์ ที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันทั้งในและนอกห้องเรียน โดยผ่านวิธีการช่วยเหลือส่งเสริมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

18. ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง สภาพความผูกพัน ความสามัคคี การสื่อสาร การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันภายในครอบครัว

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นสำคัญดังนี้ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส

ความเป็นมาของโรงเรียนขยายโอกาส

ในปีการศึกษา 2530 กระทรวงศึกษาธิการได้มีโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งการดำเนินการที่ผ่านมา คณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้กรมสามัญศึกษา และกรมการศึกษานอกโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการการปฏิบัติงาน มีข้อจำกัดหลายประการ อย่างไรก็ตามในปีการศึกษา 2532 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ร้อยละ 50.87 มีนักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่ออีกประมาณ ร้อยละ 49.13 หรือประมาณ 517,600 คน ภายหลังจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ให้ดำเนินงานโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ได้ระยะหนึ่งในปีการศึกษา 2534 มีอัตราการเรียนต่อของนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 60.06 หรือประมาณ 605,750 คน ในขณะที่อัตราการเรียนต่อนอกระบบโรงเรียนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 5.04 หรือประมาณ 50,803 คน ยังมีนักเรียนที่ยังไม่ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอีกร้อยละ 34.90 หรือประมาณ 352,007 คน และในปีการศึกษา 2540 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 755,844 คน เรียนต่อ 687,770 คน คิดเป็นร้อยละ 90.99 ของเด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่อมาในปีการศึกษา 2541 นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรียนต่อ 683,487 คน จากจำนวนทั้งหมด 738,664 คน คิดเป็นร้อยละ 92.53 ของเด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 217,734 คน เด็กนักเรียนจบชั้น

ประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 11-12 ปี ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เนื่องจากกฎหมายห้ามมิให้แรงงานเด็กมีอายุต่ำกว่า 13 ปี และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตลาดแรงงานส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพมีการศึกษาอย่างต่ำระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541, หน้า 3 อ้างถึงใน ศรีธนา ขวัญทอง, 2552, หน้า 58-59)

การขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งของรัฐบาลที่ต้องการให้ทุกคนมีโอกาสได้เรียนจบประถมศึกษาตอนต้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการปรับตัวให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-พ.ศ. 2539) ได้กำหนดเป้าหมายทางการจัดการศึกษาไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2539 จะเพิ่มอัตราการเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในระบบโรงเรียนให้ได้ถึงประมาณร้อยละ 73 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งหมดและสามารถจัดการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปีเป็น 9 ปีได้ภายใน พ.ศ. 2544 (ไพรัตน์ อธิกพันธ์, 2548, หน้า 15)

แนวทางการดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เริ่มขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้ความเห็นชอบของโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในเขตชนบทยากจน 38 จังหวัด เพื่อแสดงเจตนารมณ์ของรัฐในการยกระดับความรู้ของประชาชน ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 6 รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันรณรงค์ให้เด็กเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มากขึ้น คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี โดยประกาศให้ท้องที่ที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป และให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทดลองเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2534 โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนอยู่ทั่วประเทศ และตั้งอยู่ในท้องถิ่นชนบทห่างไกลจะช่วยให้ผู้ด้อยโอกาสเข้าเรียนได้มากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 อ้างถึงใน ฉัตรวลัย ทรงความเจริญ, 2553, หน้า 10)

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นโครงการที่สำคัญโครงการหนึ่ง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี มีส่วนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เป็นโครงการที่มุ่งให้เยาวชนทุกคนที่เรียนจบประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษา

ตอนต้น โดยรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ภายใต้หลักการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 อ้างถึงใน สุกัลลักษณ์ ศานติเชียร, 2557, หน้า 17-18)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีทั้งหมด 34 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 10 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่

1. กลุ่มโรงเรียนตะวันบูรพา ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านท่าข้าม โรงเรียน ส.ไทยเสรีอุตสาหกรรม โรงเรียนอพ.คลองน้ำใส โรงเรียนบ้านหนองปรือ
2. กลุ่มโรงเรียนอากเนย์ ประกอบด้วย โรงเรียนสระปทุม โรงเรียนบ้านวังยาว โรงเรียนปิกิริม
3. กลุ่มโรงเรียนทวาริราช ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านหนองสังข์ โรงเรียนบ้านหันทราย โรงเรียนบ้านเหล่าอ้อย
4. กลุ่มโรงเรียนนครธรรม ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านท่าเกวียน
5. กลุ่มปางสิดา ประกอบด้วย โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียนบ้านทับใหม่ โรงเรียนบ้านใหม่ไทยพัฒนา
6. กลุ่มไตรมิตร ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านบุกะสัง โรงเรียนบ้านเขาจาน โรงเรียนบ้านโป่งคอม โรงเรียนบ้านบ่อนางชิง
7. กลุ่มนครินทร์ ประกอบด้วย โรงเรียนชุมชนบ้านแซร์อ้อ โรงเรียนบ้านห้วยชัน โรงเรียนช่อกลุ่มวิทยา โรงเรียนบ้านเขาพรหมสุวรรณ โรงเรียนวัดพุทธนิสาร โรงเรียนบ้านหนองเรือ
8. กลุ่มตาพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านโคกเพ็ริก โรงเรียนบ้านกะสัง โรงเรียนเพชรรัตนราชสุดา
9. กลุ่มอารยธรรม ประกอบด้วย โรงเรียนนางามมิตรภาพที่ 131 โรงเรียนบ้านกุดเวียน โรงเรียนบ้านโคกสว่าง โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น
10. กลุ่มทัพดินทร์ ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านโคกสูง โรงเรียนบ้านโคกสามัคคี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2559, หน้า 5)

จากข้อมูลความเป็นมาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือนโยบายที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นนโยบายที่ช่วยให้เยาวชนยากจนและห่างไกล ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

โดยการขยายโอกาสทางการศึกษานั้นควรคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความถนัดและความสนใจ

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผล ไว้คล้ายคลึงกัน คือ ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์การที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ โดยขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพและความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร (Price, 1963; Steers, 1977; Fiedler, 1967; Madaus, 1960; Gibson, 1982; เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536; เจ็ดเหล่า สุนทรวิภาค, 2534; เปรมสุริย์ เชื้อมโยง, 2536; ธงชัย สันติวงษ์, 2537; วิทยา ด่านดำรงกุล, 2546; รุ่ง แก้วแดง, 2536) และมีนักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่ให้คำความหมายประสิทธิผลที่แตกต่างจากออกไป คือ ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การและผู้นำในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเสียดสี โดยการให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์และผลสำเร็จแก่หน่วยงาน (Seashore & Yuchtman, 1991; Morphet, 1982) และมีนักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่ให้คำความหมายประสิทธิผลที่เกี่ยวกับการศึกษา คือ ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง คุณภาพในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ที่ตอบสนองความพึงพอใจของสมาชิกในสถานศึกษา โดยใช้ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสมาชิกและการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ที่บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Reid, 1988; Mott, 1991; Hoy & Miskel, 1991; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536)

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาทุกๆด้าน ที่เป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ขององค์กรตามเป้าหมายด้วยกระบวนการต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความสามารถพัฒนาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสามารถปรับตัวและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์จนทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร

ประสิทธิผลขององค์การสถานศึกษา

แนวคิดในเรื่องประสิทธิผลนั้น เป็นการวิเคราะห์ทั้งในสิ่งดีที่สุดและแย่ที่สุดขององค์การ ในองค์การที่ว่าดีที่สุดนั้น เพราะทุกทฤษฎีองค์การ และการดำเนินการบริหารจะใช้ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือในการแบ่งประเภท ในการปฏิบัติ การที่บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์พื้นฐานของ องค์การ ส่วนที่แย่ที่สุดนั้นเพราะทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การและรายการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ เป็นเกณฑ์นั้นเน้นสิ่งที่มีความจำเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้และจะต้องครบสมบูรณ์พอเพียงต่อ การประเมิน (Cameron, 1984) ดังนั้น การกำหนดเพียงมิติใดมิติหนึ่งจึงไม่เหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น สถานศึกษาหรือองค์การจะต้องมีการดำเนินการที่บรรลุผลสำเร็จหรือล้มเหลว ถ้าไม่มีการใช้ทฤษฎี เป็นเครื่องมือในการชี้แนะแล้ว ก็จะไม่มีความหมาย

1. รูปแบบเป้าหมายขององค์การที่มีประสิทธิผลขององค์การ ตามประเพณีนิยม

ถูกกำหนดโดยระดับของการบรรลุถึงเป้าหมาย เสมือนหนึ่งว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายของบุคคล ซึ่งได้กล่าวไว้ในเรื่องบุคลากรในองค์การ เป้าหมายขององค์การเป็นข้อความที่บ่งบอกถึง ความต้องการอย่างง่าย ๆ ที่องค์การพยายามจะไปให้ถึงรูปแบบเป้าหมาย และความสัมพันธ์ที่จะ ทำให้บรรลุความสำเร็จ เป้าหมายคือสาระสำคัญที่จะบ่งบอกความมีประสิทธิผลขององค์การ เป้าหมายจะชี้แนะและบรรเทาความไม่แน่นอนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและเป็นมาตรฐาน ในการประเมินองค์การในรูปแบบเป้าหมายนั้น สถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จได้ถ้าผลผลิตเป็น ไปตามเป้าหมายหรือดีกว่าเป้าหมาย

1.1 ประเภทของเป้าหมายรูปแบบประสิทธิผลขององค์การ มีความแตกต่างกัน

ระหว่างเป้าหมายของผู้วาง และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน (Steer, 1977) เป้าหมายของผู้วาง จะนำเสนอเป็นคำแถลงการณ์โดยคณะกรรมการบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ สถานศึกษา เป็นข้อความที่เกิดจากคณะกรรมการบริหารและคณะที่ปรึกษา แบบแผนเป้าหมายของ ผู้วาง จะมีลักษณะนามธรรมและมีความมุ่งมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้า เช่น นักเรียนทุกคนจะต้อง ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เป็นต้น ข้อความที่ใช้ได้ตลอดไปจะเป็น ข้อความที่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้เกิดสนับสนุนที่มั่นคงและเป็นไปตามด้วยกฎหมายของ สถานศึกษา มากกว่าจะใช้เป็นข้อความที่ชี้แนะพฤติกรรมของนักเรียนวิชาชีพ

1.2 ข้อสันนิษฐานทั่ว ๆ ไป ข้อสันนิษฐานของรูปแบบเป้าหมายในประสิทธิผลของ องค์การจะครอบคลุมถึงสิ่งต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มของเหตุผลที่ผู้ตัดสินใจ กำหนดไว้เป็นเป้าหมาย

1.2.2 จำนวนเป้าหมายจะต้องมีเพียงพอต่อการดำเนินงาน

1.2.3 เป้าหมายจะต้องมีความชัดเจน และทำให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจอย่างถูกต้อง

1.2.4 เป้าหมายจะก่อให้เกิดเกณฑ์ เพื่อนำไปใช้เพื่อประเมินประสิทธิผล

1.3 การวิพากษ์วิจารณ์เป้าหมาย (Cameron, 1978) ได้วิพากษ์วิจารณ์เป้าหมายในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1.3.1 รูปแบบเป้าหมายให้ความสำคัญกับเป้าหมายของผู้บริหารมากกว่าเป้าหมายที่กำหนดโดยครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ให้การสนับสนุนอื่น ๆ

1.3.2 ธรรมชาติการโต้แย้งเป้าหมายที่หลากหลาย มีการตรวจสอบเป็นประจำ

1.3.3 เป้าหมายขององค์กรเป็นภาพหลังของอดีตที่ชี้ให้เห็นถึงความชอบธรรมของสถานศึกษา และนักการศึกษา

1.3.4 เป้าหมายขององค์กรเป็นพลวัต แต่รูปแบบเป้าหมายเป็นความคงที่ การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายถึงเปรียบเสมือนเป็นการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์และพฤติกรรม แต่รูปแบบยังคงเหมือนเดิม

1.3.5 เป้าหมายของผู้วาง อาจจะไม่เป็นเป้าหมายปฏิบัติการก็ได้

2. รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบจะมีลักษณะเหมือนกับการพึ่งพาอาศัยทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่จะนำมาใช้ ในการกำหนดความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางด้านความมั่นคง และใช้เงินทุนทรัพยากรที่มีคุณค่า เมื่อถึงเวลาขาดแคลน (Yuchtman & Seashore, 1976) ดังนั้น เกณฑ์ในการมีประสิทธิผลจึงกลายเป็นความสามารถขององค์กรที่เกิดจากทรัพยากรที่มีอยู่

2.1 ข้อเสนอพื้นฐานทั่วไป รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ จะประกอบด้วยข้อเสนอพื้นฐานบางประการ ดังนี้

2.1.1 องค์กรจะต้องเป็นระบบเปิด (Open system) เพื่อสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

2.1.2 การประสานงานภายในจะช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.1.3 องค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกัน เพื่อที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีค่า

2.1.4 องค์กรที่มีความสลับซับซ้อนนั้นจะกำหนดให้มีจำนวนสมาชิกขนาดเล็ก แต่มีความหมายต่อเป้าหมาย และทำให้เป้าหมายเป็นไปได้

2.2 การวิพากษ์วิจารณ์การจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ (Criticisms of the system resource approach) รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบขององค์กรที่มีประสิทธิผลนั้นอาจจะมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรทางการศึกษา (Cameron, 1977)

2.2.1 การให้ความสำคัญกับการได้มาของทรัพยากรมากเกินไป จนทำให้เกิดความเสียหายตามมา

2.2.2 การให้ความสำคัญกับปัจจัยการผลิต ที่ไม่ใช่ปัจจัยอย่างแท้จริงมากเกินไป โดยคิดว่าสิ่งนั้นมีความสำคัญต่อการผลิต

2.2.3 รูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ คือรูปแบบเป้าหมายที่แท้จริง เป็นเป้าหมายการปฏิบัติการ เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากร ดังนั้น ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายและการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ อาจก่อให้เกิดการโต้แย้งในความหมายของคำศัพท์ได้

3. การบูรณาการรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบให้มีประสิทธิภาพ ทั้งรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ มีข้อสมมติฐานร่วมกันว่ามีความเป็นไปได้และความปรารถนาที่จะพัฒนาเกณฑ์การประเมินขึ้นมา เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร ในรูปแบบเป้าหมายประสิทธิผล ถูกกำหนดเป็นคำจำกัดความในลักษณะความมุ่งหมาย ในวัตถุประสงค์ที่พอจะเป็นไปได้ และพร้อมที่จะมีความเปลี่ยนแปลงทรัพยากร ในขณะที่รูปแบบทรัพยากรจะตั้งอยู่บนฐานของแนวคิด ระบบเปิด ที่สร้างค่านิยมร่วมกันขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร มีความสามารถในการตรวจสอบและปรับปรุงสภาพแวดล้อม และมีลักษณะที่ผสมบูรณาการ ของกระบวนการบริการ โดยเฉพาะในด้านตัดสินใจ การสื่อสาร การจูงใจ และการนำบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้เกิดการสร้างความเข้าใจ ในประสิทธิผลขององค์ ให้มีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด รูปแบบการบูรณาการจะต้องกำหนดลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

3.1 ช่วงเวลา (Time) ถือได้ว่าเป็นศูนย์ที่มีความสำคัญอย่างแท้จริงมิติช่วงเวลาตามรูปแบบประสิทธิผลขององค์การ สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในช่วงเวลาสั้นและยาว สำหรับในสถานศึกษานั้น การนำเสนอตัวบ่งชี้ (Indicators) ประสิทธิภาพในระยะสั้น จะครอบคลุมถึงคะแนนทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน เกณฑ์ที่ใช้เป็นสื่อกลางของความสำเร็จในการปรับตัวของสถานศึกษาและการสอนของโปรแกรม คือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของนักการศึกษาและความสำเร็จของนักเรียน สำหรับกรอบความคิดการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบนั้น เกณฑ์ระยะยาว คือ ความอยู่รอดขององค์การ

3.2 ผู้ให้การอุปถัมภ์ (Multiple constituencies) ผู้ให้การอุปถัมภ์ คือ กลุ่มบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกที่ชื่นชอบ หรือสนใจในกิจกรรมและผลผลิตขององค์การ เกณฑ์ประสิทธิผลสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและความโน้มเอียงของผู้ให้การสนับสนุน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ผู้ให้การสนับสนุนในองค์กรก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น

ในเรื่องผู้ให้การอุปถัมภ์ รูปแบบของเกณฑ์ประสิทธิผลที่เกิดมาจากกลุ่มสนใจต่าง ๆ ผู้มีส่วนได้เสีย จะมีบทบาท ในการวิพากษ์วิจารณ์ และกำหนดวิธีการดำเนินผลตามเป้าหมายด้วย

3.3 กฎเกณฑ์ (Multiple criteria) สมมติฐานเบื้องต้น ว่าประสิทธิผลขององค์การมี แนวความคิดในหลายมิติ นั่นคือ รูปแบบของประสิทธิผลองค์การ จะต้องมีการเข้ามาเกี่ยวข้องกับ หลายเกณฑ์ ไม่ใช่มีเพียงเกณฑ์ที่ดีที่สุด เช่น เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือ การปฏิบัติการที่ได้รับความสนใจ ในประสิทธิผลของสถานศึกษา การเลือกและการนำเสนอตัวแปร ประสิทธิผล ที่มีความเหมาะสมจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างดียิ่ง

3.4 การบูรณาการช่วงเวลา ผู้ให้การสนับสนุน และกฎเกณฑ์ รูปแบบ เป้าหมาย และการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ ในมิตินี้เกณฑ์เฉพาะเรื่อง และความรู้ของประสิทธิผล ดังนั้น การบูรณาการรูปแบบเป้าหมาย และรูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบมาใช้เป็นตัวชี้วัด เฉพาะเรื่อง ของปัจจัยนำเข้ากระบวนการ หรือผลผลิต ซึ่งเป็นเสมือนเป้าหมายการปฏิบัติงาน และการผสมผสานร่วมกันเข้ากับช่วงเวลา และผู้ให้การอุปถัมภ์เพื่อประยุกต์ใช้ในแต่ละตัวชี้วัด

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมาย ของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงาน ของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้ทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยน โรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

Mott (1972) ได้ผสมผสานความคิดทั้งแง่เป้าหมาย และระบบทรัพยากรมาเป็นเกณฑ์ หลายอย่าง ในการพิจารณาประสิทธิผลการเรียน Miskel and Ferguson (1985, p. 55) ได้พัฒนา เครื่องมือการวัดประสิทธิผลเรียก IPOE (Index of perceived organizational effectiveness) ซึ่งมีการพัฒนาเครื่องมือ Mott ครอบคลุมประสิทธิผลของ โรงเรียน 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้ทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยน โรงเรียน ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียน

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 467) แนวทางการประเมินประสิทธิผลโรงเรียนพอสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เช่น วัตถุประสงค์ และความสามารถในการผลิต วัตถุประสงค์จากผลลัพธ์ เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอาศัยแนวคิดที่ว่าโรงเรียนเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยนและการแข่งขัน จึงประเมินโดยการพิจารณาความสามารถของโรงเรียนในแสวงหาผลประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์การ Campbell (1977, pp. 13-35) และ Steer (1985) ได้เสนอดัชนีการวัดประสิทธิผล

1. การปรับตัว ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม
- 1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน
- 1.3 การเจริญเติบโตขององค์การ
- 1.4 การพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง

2. การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

- 2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน และโครงการต่าง
- 2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยกระบวนการ และผลผลิตขององค์การ
- 2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรที่องค์การต้องการ
- 2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ

3. การบูรณาการ

- 3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- 3.2 บรรยากาศขององค์การ หรือสภาพจิตของบุคลากร
- 3.3 การติดต่อสื่อสารในองค์การ
- 3.4 การวัดระดับ และแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4. คุณธรรมจริยธรรม

- 4.1 ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การ
- 4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร

4.3 แรงจูงใจในการทำงาน

4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน

Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การไว้ ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency)

Gibson (1982) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ

1. การผลิต (Production)
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency)
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction)
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness)
5. การพัฒนา (Development)

จากข้อมูลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผล คือ การตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ที่ดำเนินไปตามเป้าหมาย โดยมีระบบจัดการทรัพยากร เทคนิค นวัตกรรม ความพึงพอใจของบุคลากร ในรูปแบบเกณฑ์ที่หลากหลาย

การบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา เป็นการจัดการทางการศึกษาที่มุ่งทิศทางการควบคุมและการจัดการทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับกิจการทางการศึกษา ที่มีบุคคลหลาย ๆ คน ร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนและสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านให้มีความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้คล้ายคลึงกัน คือ การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ภาระงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม โดยการใช้ทรัพยากรที่มีมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Good, 1973; เกตุ วิเศษชุมพล, 2542; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542; นพพงษ์ บุญจิตราดลย์, 2535)

และมีนักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำให้ความหมายของการบริหารการศึกษาที่แตกต่างออกไป คือ การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารเพื่อให้เกิดการบริการที่ดีแก่นักเรียน และผลที่เกิดจากการบริหาร คือ นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ (ปรีชา คัมภีรปกรณ, 2541; ชายชัย อาจินสมจาร, 2548)

และมีนักการศึกษาอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำให้ความหมายการบริหารการศึกษา คือ การบริหารการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาระดับหนึ่ง ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียน ได้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมทุกด้าน ทั้งทางด้านสุขภาพที่ดีและมีความเป็นพลเมืองที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม (ปรีชา นิพนธ์พิทยา, 2534; บันลือ พลฤกษ์วัน, 2536)

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนและองค์กรเกิดการพัฒนาคุณภาพรอบด้าน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และวัตถุประสงค์ที่กำหนดจะต้องเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม

ความสำคัญของงานวิชาการ

กิติมา ปรีดีดิถ (2532, หน้า 48) ได้กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญเพราะเป็นงานหลักของโรงเรียนทุกประเภท ซึ่งมาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานวิชาการเป็นสำคัญ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 1) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัด โปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ประนอม โอทกานนท์ (2543, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษาของมหาวิทยาลัยและงานวิชาการของมหาวิทยาลัย จะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร และมีแผนงานที่ชัดเจน

ปัญญา แก้วกีฐ (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของงานวิชาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียนโดยทั่วไป งานวิชาการจะประกอบด้วย การศึกษาปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่นการพัฒนาและการนำหลักสูตรไปใช้

Smith (1961, p. 170) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนด้านการใช้เวลาในการบริหารงาน จากงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร 7 ประการ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ร้อยละ 40
2. การบริหารงานบุคคล ร้อยละ 20
3. การบริหารงานกิจการนักเรียน ร้อยละ 20
4. การบริหารงานการเงิน ร้อยละ 5
5. การบริหารงานอาคารสถานที่ ร้อยละ 5
6. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ร้อยละ 5
7. การบริหารงานบริหารทั่วไป ร้อยละ 5

ขอบข่ายของงานวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2540, หน้า 82) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้
2. การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร
3. กิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียน
4. สื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน
6. การนิเทศการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพบุคลากรวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2547, หน้า 9) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. การบริหารหลักสูตร
2. การบริหารการเรียนการสอน
3. การบริหารการประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
5. การบริหารการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ
6. การบริหารการวิจัยและพัฒนา
7. การบริหารโครงการทางวิชาการอื่น ๆ
8. การบริหารระบบข้อมูลและสารสนเทศทางวิชาการ
9. การบริหารการประเมินผลงานทางวิชาการของสถานศึกษา

Soliman (1997, p. 135) ได้จัดแบ่งภาระงานวิชาการเป็น 3 ด้าน ได้แก่ งานสอน

(Teaching) งานวิจัย (Research) และงานบริหารงานวิชาการแก่สังคม (Community services)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29-30) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการงานการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. การวัดผล ประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

Faber and Shearoon (1970, p. 212) แบ่งงานวิชาการเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้การจัดอุปกรณ์การนิเทศการสอน และการส่งเสริมครูประจำการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2547, หน้า 32) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

7. การนิเทศการศึกษา

8. การแนะแนวการศึกษา

9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน

และสถานบันอื่นที่จัดการศึกษา

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

แนวคิดและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของ Mott (1972) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของ โรงเรียนแห่งความสามารถ 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity)

หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียน เข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็น โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง มีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคาร สถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้ สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมมีความคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน (Positive attitude) หมายถึง

มีความเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่งามสมเหตุผล และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถ นำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและ ด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวก จะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มี ความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้าน หรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับ และเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เคารพหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัว เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคม อย่างมีความสุข

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารวิชาการ (Adaptability)

ในองค์กรต่าง ๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษา ก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย ในขณะเดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

โรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์การรูปแบบการบริหารงานและดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวสามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถในการแก้ปัญหการบริหารวิชาการ (Solving problems)

องค์กรต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหาร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเกิดความเรียบร้อย การจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวที่เหมาะสม การบริหาร และการจัดการภายในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอควร นับตั้งแต่หลักสูตร ควรปรับให้

เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้จัดให้เพียงพอ และหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ทันต่อสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงาน ร่วมกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป จะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเป็นเสมือนผู้ร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายยอมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

จากแนวคิดดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภาพรวมของผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่เกิดขึ้น โดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทัศนคติทางบวกในการศึกษาของผู้เรียนตามการบริหารงานของผู้บริหารด้วยวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและเกณฑ์ของ Mott (1972) ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดที่ใช้ประเมินประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ จำนวน 2 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้มีผู้ที่ศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

Goodhart (1991) ได้ศึกษาลักษณะของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ความสำเร็จในสถานศึกษา โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ในด้านวิชาการ ความสำเร็จในสถานศึกษาและประสิทธิภาพของการวัดผล ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์การของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมของครูที่ปฏิบัติการสอน และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพด้านวิชาการของสถานศึกษาและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Heneveld (1994) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศในชั้นเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู คุณภาพชีวิตการทำงานของครู เจตคติต่อวิชาชีพครู และคุณลักษณะชีวสังคมของครู วุฒิและประสบการณ์การสอน

อิสลาม อาเก็ม (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตัวแปรบรรยากาศโรงเรียน ภาวะการณ์เป็นผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพการสอนของครู และประสบการณ์สอน

กฤตชญา วิเชียรเพริศ (2558, หน้า 8) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 1) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าการสนับสนุนของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียนและแรงจูงใจในการเรียน 2) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า คุณภาพของครู พฤติกรรมการสอนของครู แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการเรียนการสอน 3) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 14-15) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 1) สภาพของสถานศึกษา ได้แก่ สังกัดของโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ที่ตั้งโรงเรียน และภาคภูมิศาสตร์ ระยะทางจากโรงเรียนถึงอำเภอและจังหวัด พื้นที่บริเวณโรงเรียน ความเพียงพอของสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษา 2) ลักษณะของผู้บริหารและการดำเนินการบริหาร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การบริหาร ระดับการศึกษา สาขา/

วิชาเอก ความเป็นนักบริหาร 8 ด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) ผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียน การพัฒนาตนเองของครู พฤติกรรมด้านลักษณะของครู และคุณภาพของครู

มณูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 147-165) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่

1) ปัจจัยด้านนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เพศ ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน 2) ปัจจัยระดับห้องเรียน พฤติกรรมการสอนของครู วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์การสอนของครู ชั่วโมงการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู 3) ปัจจัยระดับโรงเรียน ขนาดโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประสบการณ์การทางการบริหาร วุฒิต่างการศึกษา วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร และวัฒนธรรมโรงเรียน

ทรงยศ แก้วมงคล (2555, หน้า 149) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ระดับนักเรียน ประกอบด้วย เจตคติต่อการเรียน การสอน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย วุฒิต่างการศึกษาของครู ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะของครูและพฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยระดับผู้บริหาร ประกอบด้วย ประสบการณ์การบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมด้านการบริหารภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจ และพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2556, หน้า 78) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศในชั้นเรียน คุณภาพการสอนของครู ภาวะการเป็นผู้นำ บรรยากาศโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกทางประสิทธิผลการจัดและงานประกันคุณภาพ

หนึ่งฤทัย หาธรรม (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ การอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานวิชาการ การเป็นผู้นำไปการบริหารงานวิชาการ ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ การมีคุณลักษณะการเป็นครูสอน

ที่ดี การพัฒนาศักยภาพครูให้ปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ อยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกัน

นิคม ชันโสม (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน พบว่า ระดับครู คุณภาพการสอน การวิจัยในชั้นเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในการทำงาน ระดับสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคผล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านนักศึกษา พฤติกรรมการเรียน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ปัจจัยระดับห้องเรียน พฤติกรรมการสอน ของอาจารย์ ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำความเป็นผู้นำทางวิชาการและประสบการณ์การบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

จากจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษาข้างต้นจึงสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย										สรุป	
	Goodhart (1991)	Heneveld (1994)	อิสลาม (2557)	กฤตชญา (2558)	สถาการศึกษา (2550)	มณูญ (2554)	ทรงยศ (2555)	สุตาพร (2556)	หนึ่งฤทัย (2553)	นิคม (2556)		ภูมิพิพัฒน์ (2559)
ด้านผู้บริหาร												
- ภาวะผู้นำ	✓			✓		✓		✓				4
- วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร				✓		✓						2
- ภาวะผู้นำทางวิชาการ			✓	✓		✓			✓		✓	5
- วัฒนธรรมโรงเรียน				✓		✓						2
- บรรยากาศโรงเรียน				✓								1
- พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร						✓	✓	✓				3

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของการบริหารงานวิชาการ	ผู้ให้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย									สรุป	
	Goodhart (1991)	Heneveld (1994)	อิสลาม (2557)	กฤตชญา (2558)	สภาการศึกษา (2550)	มัญญ (2554)	ทรงยศ (2555)	สุตาพร (2556)	หนังสือพิมพ์ (2553)		นิคม (2556)
ด้านครูผู้สอน											
- ความสามารถของบุคลากร	✓										1
- บรรยากาศในห้องเรียน		✓	✓	✓				✓			4
- การปฏิบัติงานของครู		✓		✓							2
- พฤติกรรมการสอน		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
- คุณภาพการสอน		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
- เจตคติต่อวิชาชีพครู		✓									1
- การประเมินผล					✓						1
- ประสบการณ์สอน		✓	✓			✓	✓				4
ด้านครูผู้สอน											
- ความพึงพอใจในการทำงาน						✓				✓	2
- การสนับสนุนทางสังคม ของครู						✓				✓	2
ด้านผู้เรียน											
- ความสัมพันธ์ในครอบครัว				✓		✓				✓	3
- พฤติกรรมการเรียน				✓		✓	✓			✓	4
- เจตคติต่อการเรียน				✓		✓	✓				3
- การสนับสนุนสังคมกับ กลุ่มเพื่อน						✓					1
- ฐานะทางเศรษฐกิจของ ผู้ปกครอง						✓					1

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมโรงเรียน
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงใจในการทำงานของครู การสนับสนุนทางสังคมของครู
3. ปัจจัยด้านผู้เรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ปัจจัยด้านผู้บริหาร

เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปในทิศทางต่าง ๆ การที่จะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมียปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

Davis and Thomas (1989, p. 21) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู

Hoy and Miskel (1991 อ้างถึงใน เกตุผกา มานะกิจ, 2554, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษา ประกอบด้วย

1. การกำหนดจุดหมายการสอน
2. การออกแบบหน่วยการเรียนรู้
3. การพัฒนาและนำหลักสูตรไปปฏิบัติ
4. การประเมินผลและเลือกวัสดุหลักสูตร
5. การประเมินการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรการเรียนการสอน
6. การผลิตสื่อการสอน
7. การนิเทศแบบคลินิก
8. การวางแผนเพื่อความก้าวหน้าบุคลากร

Alig-Mielcarek and Hoy (2005 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2556, หน้า 3) เสนอภาวะผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน
2. กำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น
3. กำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนการสอน

มณูญ เชื้อชาติ (2545, หน้า 43) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำไปปฏิบัติ การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน

จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีและใช้ภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ โดยที่ทักษะพื้นฐานซึ่งผู้บริหารการศึกษาควรมีเพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหาร ได้แก่

1. วิสัยทัศน์
2. ความฉลาดทางอารมณ์
3. ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่
4. ความสามารถในการบริหาร
5. การสื่อสาร

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมและสนับสนุนต่อกลุ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการนำความรู้ ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เพื่อนำผู้ร่วมงานให้ร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน ซึ่งผู้ร่วมงานสามารถรับรู้ได้อย่างชัดเจน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

Hallinger and Murphy (1985 pp. 217-247) ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ 1) การกำหนดเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 11) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และสรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 3 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ การกำหนดภารกิจของโรงเรียน การจัดการด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศวิชาการของโรงเรียน

Moomaw (1984, pp. 22-28) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน
2. กระตุ้นให้ครูมีความคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่
3. มีการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปแล้วเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
4. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงานจะช่วยให้ทุกคน

มุ่งมั่นและตระหนักถึงความรับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 3-20) กล่าวว่า ได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ 6 ด้าน คือ

1. ด้านภูมิหลังและประสบการณ์ที่ดี ประกอบด้วย ภูมิหลังและประสบการณ์ ด้านการศึกษา ด้านความรู้และประสบการณ์ ด้านศีลธรรม ด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ และเป็นพฤติกรรมกระทำที่แสดงออกของบุคคล องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย บุคลิกภาพด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ความรู้สึก ด้านสังคม และด้านสติปัญญา
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คือ คุณธรรมจริยธรรมที่เป็นเครื่องเกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความอดทนอดกลั้น ความมุ่งมั่น ความเพียร ความเสียสละ ความเที่ยงธรรม และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
4. ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับปรัชญา อุดมการณ์ หลักการในการจัดการศึกษา จิตวิทยา การศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ การบริหารโรงเรียน หลักสูตร การพัฒนาระบบนิเทศภายในโรงเรียน การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น
5. ด้านทักษะ หมายถึง ทักษะที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำบุคคลในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานตามภารกิจไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ทักษะในการจัดการตนเอง (Self management skill) และทักษะการสร้างปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal skill)
6. ความสามารถ (Abilities) ประกอบด้วย ความสามารถในการรวมน้ำใจบุคลากรในโรงเรียน ความสามารถในการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ความสามารถในการนำความคิดวิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ มาสู่โรงเรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และความสามารถในการนำโรงเรียนให้ทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ไว้ 8 ด้าน ดังนี้

6.1 การกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นด้วยในการพัฒนาโรงเรียนและคาดหวังไว้ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

6.2 การมีบทบาทสำคัญในการใช้ยุทธศาสตร์เพื่อปรับปรุงงานด้านวิชาการ

6.3 การสร้างสิ่งจูงใจให้ครูและใช้ระบบการให้รางวัลที่สนับสนุนงานวิชาการ

6.4 การติดตามดูแลความก้าวหน้าด้านวิชาการ

6.5 การใช้ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอย่างสร้างสรรค์

6.6 การสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัยและเป็นระเบียบ

6.7 การติดตามดูแลการปฏิบัติการสอนของครู

6.8 การสังเกตการณ์สอนของครูและให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิญญู จุลวรรณ (2547, หน้า 94-95) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 8 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารจัดการเพื่อผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความเจริญอย่างรวดเร็ว

3. ด้านความสามารถเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาสู่สถานศึกษาส่งผลต่อการยอมรับและความร่วมมืออย่างมั่นใจของผู้ร่วมงาน

4. ด้านบุคลิกภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ให้มีความเชื่อมั่นตนเองที่จะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5. ด้านการนิเทศ ฐานะผู้นำในการเป็นผู้นิเทศและให้คำปรึกษาเพื่อช่วยเหลือแก่ครูอาจารย์

6. ด้านการวางแผน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7. ด้านการอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารงานวิชาการ โดยการวางแผนกำหนดเป้าหมายประเมินผล และสื่อสารกับผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนางานวิชาการและภาพลักษณ์ของสถานศึกษา

บทบาทงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกระดับ หากจะพัฒนาคุณภาพเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเสียก่อน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2536, หน้า 268) ได้กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของผู้บริหารของผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงงานวิชาการไว้ 8 ด้าน คือ

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการพัฒนาจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการสอน
2. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดวางตัวบุคคล เพื่อให้สามารถทำหน้าที่บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดสรรหาเวลาและสถานที่เพื่อประโยชน์ในการสอน
4. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดหา จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ เพื่อประโยชน์ของการศึกษาอย่างสูงสุด
5. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ ส่งเสริมการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนบรรลุเป้าหมาย
6. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
7. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบการจัด โปรแกรมเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน
8. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินความต้องการของสถานศึกษา

Knezevich (1984, pp. 16-18) เสนอว่าผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน (Direction setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ (Planning programming budgeting system: Objective/ Results: MBO/ R)
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-catalyst) มีความสามารถในจิตใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision-maker) เป็นผู้รอบรู้วิธีเทคนิคการตัดสินใจ
5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้างขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ
6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Changemanager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) มาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยนสถานการณ์ใด เมื่อไร
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถในการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาวินิจฉัยและแก้ปัญหาได้
11. บทบาทเป็นผู้จัดการระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องเข้าใจนำทฤษฎีบริหารมาใช้
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรองประเมินผลงานและการปฏิบัติงาน
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถในการบริหารการเงิน งบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบ วิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อสารความหมาย วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

Anderson and Van Dyke ได้เสนอแนะบทบาทไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับหลักสูตร
2. ศึกษาและให้ความรู้ในทางด้านทฤษฎีการศึกษาแก่บรรดาครูและผู้สนใจ
3. จัดโครงการเรียนการสอนให้เหมาะสม กับความต้องการของนักเรียน ชุมชน

และประเทศ

4. เปิดบริการแนะแนวขึ้นใน โรงเรียนหรือสถานศึกษา
5. จัดบริการต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา เช่น บริการสุขภาพ การรับส่งนักเรียน

และโครงการอาหารกลางวัน

6. จัดการเกี่ยวกับการดำเนินงานของห้องสมุด และเครื่องอำนวยความสะดวก

ในการสอน

7. ร่วมมือในการคัดเลือกครู และจัดสายงานที่ทำให้การดำเนินงานของคณาจารย์ เป็นไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. พัฒนาวิธีการที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของคณาจารย์ดี และความประพฤติของนักเรียนเรียบร้อย

9. พัฒนาและรักษาขวัญใจและกำลังใจของคณาจารย์ให้ติดตลอดไป

10. พัฒนาโปรแกรมในการฝึกหัดครูในสถานศึกษา

11. พัฒนาโครงการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนทุกคน

12. วางแผนจัดการเรียนการสอน ทั้งเป็นรายวันและรายปี

13. พัฒนาวิธีการรักษาระเบียบและงานธุรการประจำวัน เพื่อให้การบริหารคล่องตัว ทั้งในด้านการศึกษา และด้านธุรกิจ

14. เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำในหมู่บ้านเข้ามาร่วมกิจกรรมในสถานศึกษาบ้างตามสมควร

15. ชี้แจงโปรแกรมการเรียนการสอนของสถานศึกษาในชุมชน ผู้ตรวจสอบสถานศึกษา

และคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบ

16. ร่วมมือประสานงานในการจัดกิจกรรมบริการการศึกษาให้แก่เด็กหนุ่มสาวในชุมชน

17. จัดการและให้คำแนะนำในการรักษาอาคารเรียน และเครื่องอำนวยความสะดวก

ต่าง ๆ ของโรงเรียน

18. ร่วมมือในการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างอาคารในอนาคต

19. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทางการศึกษา

20. ขอมเสียดสเพื่อควมก้ำวหน้ำทงการเรยนการสอนของสถานศีกษา

Ror and Drake (1974) กล่าวว่ ผู้บริหารสถานศีกษามีหน้ำที่และควมร้บผดชอบในการดำเนนงานของสถานศีกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เป็นผู้กระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน
2. พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความจริงใจและมีความร้บผดชอบต่อการเรยนการสอน
3. ให้ควมร่วมมือในการประเมณผลงานเพื่อที่จะสนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะปรบปรนส่วนที่ด้อยให้ดีขึ้น

4. ให้ควมร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการวางแผนประเมณผล และการรายงานควมก้ำวหน้ำของนักเรียน

5. ให้ควมร่วมมือในการสร้างควมสัมพันธ์กับชุมชน
6. พัฒนาหลักสูตรและนวัตกรรมทางการศีกษา
7. ฝีกนักเรียนให้เป็นผู้นำเพื่อพัฒนาควมร้บผดชอบในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

8. ตั้งศูนย์แนะแนววิชาชีพและปรบปรนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

กมลชนก ศรีทธา (2540) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้ำที่ของผู้บริหารสถานศีกษาไว้

21 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศีกษาด้านการจัดการเรยนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรยนและนักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนา
2. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศีกษา
3. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นนักวางแผนกิจกรรมและสร้างประสพการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมที่เหมาะสมในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเรยนการสอน 3 ด้าน คือ การพัฒนาควมรู้ ควมคิด พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาการด้านทักษะทางกายภาพ
4. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม และแสวงหาวิถีทางที่จะตรวจและติดตามผลงาน โครงการและกิจกรรม
5. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเลือก ฝีกฝน และพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร
6. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระจายคณะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารต้องแบ่งงาน และมอบหมายงานทั้งรู้จักกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน
8. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงินขิงสถานศีกษา

9. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการพัฒนา และให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียนในสถานศึกษา

10. ผู้บริหารจะต้องวางแผนหามาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมและการรักษาวินัยของนักเรียน

11. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ปลอดภัย แข็งแรง ทนทานและเหมาะสม

12. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญ และบรรยากาศที่ดีทั้งครู อาจารย์ และนักเรียนจะสามารถทำงานด้วยกันอย่างสงบสุขและมีความสุข

13. กระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรให้การเรียนรู้ในหลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

14. ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนา และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

15. ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในงานพิธีที่เกี่ยวข้องและงานสาธารณประโยชน์ของสังคม และชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

16. ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

17. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและนิเทศงานของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ

18. ผู้บริหารต้องทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และต้องติดตามความก้าวหน้า

19. ผู้บริหารควรมีเวลาปรึกษากับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญ ๆ ที่ต้องตัดสินใจ

20. ผู้บริหารควรหาเวลาเข้าสอนนักเรียนบ้าง

21. ผู้บริหารต้องวางระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

Trusty (1986) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา

2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ

3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากผลการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา

5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อบรรลุความต้องการของนักเรียน

6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการไปปฏิบัติ

7. ปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูในการประเมินผลโครงการทางวิชาการของโรงเรียน

8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความคาดหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ

9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน

10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน

11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน

12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ปัญหาด้านวินัยของนักเรียน

13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาแก้ไขปัญหาด้านวินัย

14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมาใช้ในการแก้ปัญหาด้านวินัยของโรงเรียน

15. มีการประชุมพิเศษคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา

16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงาน เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

National Association of Elementary School Principals: NAESP (1984) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาคือ จะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานและดัชนีชี้วัดในเรื่องใหญ่ ๆ รวม 7 เรื่อง

1. ความสามารถในการจัดองค์การ

2. ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

3. ความสามารถในการจัดและพัฒนาหลักสูตร

4. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

5. การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา

6. ความสามารถในการจัดบรรยากาศของโรงเรียน

7. ความสามารถในการวัดและประเมินผล

มาตรฐานทั้ง 7 ข้อนี้ แต่ละข้อมีดัชนีชี้วัดเป็นรายละเอียดแยกย่อยออกไปอีกหลายข้อย่อย

จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างสมบูรณ์แบบ

Anderson and Pigford (1987) ศาสตราจารย์ทางการบริหารการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยเซาท์คาโรไลนา ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการได้ ดังนี้

1. ต้องมีความมุ่งมั่นและเจตนาอย่างแน่วแน่ที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยวิถุนิยมของการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพราะการมีความมุ่งมั่นและเจตนาที่แน่วแน่จะก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีได้

2. ต้องมีการกระจายอำนาจความรับผิดชอบในงานให้ตรงตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนระหว่างเพื่อครูด้วยกันบ้าง การเปิดโอกาสให้ครูมีการสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกันจะช่วยให้รู้ว่า ครูที่ดีควรมีบทบาททางวิชาการหรือการสอนอย่างไร และจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือจากครูด้วย ความรู้สึกประทับใจต่อการที่มีผู้มาสังเกตการสอน วิธีการเช่นนี้จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

4. ต้องสร้างความคาดหวังให้แก่ครูทุกคนว่า ผู้บริหารสามารถสอนได้ มิใช่ถนัดแต่การบริหารงานเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เวลาในการเยี่ยมชมชั้นเรียนมากเท่าไร ก็จะช่วยให้มีความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้มากขึ้นเท่านั้น และครูก็พอใจที่จะรับข้อเสนอแนะทางวิชาการจากผู้บริหาร

5. ควรสังเกตพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน วิธีการจะรู้ว่าครูสามารถนำบันทึกการสอนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างไรนั้นก็ด้วยการสังเกตการปฏิบัติของครูในชั้นเรียน แต่ถ้าผู้บริหารไม่สามารถสังเกตการสอนของครูก็อาจจะดูจากโครงการการเรียนของนักเรียนจากการบ้านที่ครูมอบให้นักเรียนทำ หรือจากการทำข้อสอบของนักเรียน

6. จะต้องสื่อสารให้ครูเข้าใจว่า เวลาของผู้บริหารนั้นมีค่า ดังนั้นการประชุมครูจึงควรมีเฉพาะเท่าที่จำเป็น

7. จะต้องใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพบปะสังสรรค์กับคณะครูผู้บริหารสถานศึกษาบางคนพบว่า เวลาที่โรงเรียนเลิกแล้ว หรือเวลาช่วงเช้าก่อนครูเข้าห้องเรียนเป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการพบปะสังสรรค์กับคณะครู

8. ควรฝึกฝนทักษะการเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลของโครงการพบปะสังสรรค์ไม่ควรทำเพื่อใครคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ การรู้จักเลือกเฟ้นที่จะไม่ปฏิบัติตามใครคนใดคนหนึ่งนั้นเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของผู้บริหาร แต่ก็ควรเลือกใช้บ้างเป็นบางครั้งด้วยพิจารณาอย่างสุ่มรอบคอบ

9. ควรใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอ่านหนังสือเกี่ยวกับการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จควรจะทำควบคู่กันกับผลงานของนักวิชาการทั้งหลาย ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจเนื้อหาและมโนทัศน์ทางวิชาการที่ได้จากการอ่านหนังสือเป็นอย่างดี

10. ควรปฏิบัติงานด้านทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสร้างเสริมภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้มีคุณค่าต่อวิชาชีพ ทักษะที่สำคัญเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนการนิเทศแบบคลินิก การบริหารเวลา และการเสริมสร้างทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ถึงแม้ว่าทักษะเหล่านี้จะใช้เวลามากในการพัฒนาก็ตาม แต่นับเป็นทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการได้

Campbell (1968) มีความเห็นว่า สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องแสดงบทบาทของผู้นำ 4 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดรูปงาน (An organizer) ตามโครงสร้างและขนาดของสถานศึกษาโดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุผล
2. ต้องเป็นผู้สื่อความหมายที่ดี (Communicator) เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลาย จึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ทั้งโดยเอกสารและวาจาเพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา (Education) ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหรือการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ หรือมีความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา
4. ต้องเป็นผู้บังคับบัญชา (Administrator) ทางการบริหาร และใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

Hencley (1970) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงบทบาทของผู้นำในเรื่องต่อไปนี้

1. จัดโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการการสอน ตลอดจนบุคลากรด้านนักเรียน ครูอาจารย์ คนงานภารโรง การเงินและธุรการด้านต่าง ๆ
2. จัดบรรยากาศของสิ่งแวดล้อมเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด
3. เน้นการนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อพัฒนาความรู้ และแก้ไขปัญหาเพื่อประโยชน์ของการเรียนการสอน
4. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันและกัน
5. พัฒนาทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีทัศนคติที่ดีต่อสังคมและประเทศชาติ

สรุปได้ว่า บทบาทงานวิชาการของผู้บริหาร คือ การกำหนดนโยบายและวางแผน สนับสนุน ส่งเสริม แก่ครูและนักเรียนในการพัฒนางานวิชาการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและ สถานศึกษา ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่นในภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Buzzi (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐคอนเนคติกัต โดยการใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐคอนเนคติกัต พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านการใช้ภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

ความหมายพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

Simon (1993, pp. 126-127) ให้ความหมายพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนประสบความสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลป์ทำให้การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

Miskel and Dorothy (1985, p. 55) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่งของผู้บริหารต่อการนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกับปฏิบัติภารกิจและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การ

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เช่น

Bass (1981, pp. 7-14 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
 3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อมหรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ
 4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
 5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
 6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจหรือคลุจสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
 7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำและผู้ตาม
 8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
 9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำและผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง
 10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่าง ๆ ภายในกลุ่มและชี้นำเพื่อให้เกิดบรรลุเป้าหมาย
 11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 11-12) กล่าวถึงภาวะผู้นำ มีลักษณะดังต่อไปนี้
1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและความสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
 2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำจากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานงานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
 3. เป็นลักษณะสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
 5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าวให้บุคคลอื่น ๆ เชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะของการแสดงออกในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
 6. ความคิดริเริ่มและการรักษาภาพของการเชื่อถือในการปฏิบัติการร่วมกัน

7. การที่บุคคลมีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

กวี วงศ์พุด (2536, หน้า 17-18) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ ไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ คือ หัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำลูกน้อง จะต้องเป็นสามารถชี้แนวทางหรือกำหนดมรรควิธีอันเหมาะสมถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง ได้แก่ ความรักดีต่อหัวหน้าและความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงตั้งว่า “ความสำเร็จของงานนั้น อยู่ที่เอกภาพของการทำงานและการที่จะเกิดเอกภาพในการปฏิบัติการได้นั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกรักของบรรดาลูกน้องทั้งมวลที่มีพันธะทางใจอยู่ต่อผู้เป็นหัวหน้า”

3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรคขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพผู้เป็นหัวหน้างานเอง ที่จะต้องเป็นคนที่รู้จักเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้เข้าผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนวิธีการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ได้ อยู่เสมอ ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีศรัทธาต่อหัวหน้าที่จะแสดงให้เห็นว่า จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร แม้เมื่อมีอุปสรรคที่ช่วยแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ คือความสามารถในการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้เป็นผู้นำผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจ ให้ได้บังคับบัญชาศรัทธาและปฏิบัติตาม ซึ่งผู้นำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่า จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร

ความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

Steer (1991 อ้างถึงใน ภานิตา สกฤษฐสา, 2555, หน้า 37-38) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำ (Leader behaviour) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ

1. ช่วยให้การบุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ช่วยรักษาสภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม

3. ช่วยประสานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ระหว่างการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ

4. ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็น

ประชุม โปธิกุล (2553, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อน เป็นสิ่งที่คนใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ภารกิจงาน และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุผล เป็นวิธีทำให้เกิดการเชื่อมโยงและประสานสามัคคี พื้นฐานของภาวะผู้นำที่ดี คือ มีความน่าเชื่อถือและไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวในสายตาของบุคลากร ภาวะผู้นำคือทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้มีต่อองค์กร ผู้นำที่น่านับถือมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่ผู้นำเป็นอยู่ (ความเชื่อและคุณลักษณะ) สิ่งที่คุณรู้ (งาน กลุ่มงาน ธรรมชาติของมนุษย์) และสิ่งที่ผู้นำทำ (การดำเนินการ แรงจูงใจ การกำหนดทิศทางขององค์กร)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้มีหน้าที่พัฒนาเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาในองค์กร โดยการประสานงานแนะนำการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35-40) สรุปคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality traits of effective leaders) ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ
2. เป็นที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา
3. การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
4. ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งด้วย
5. ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สตีล คิมพงศ์พันธ์ (2549, หน้า 1-2) กล่าวถึงลักษณะ 5 ประการ ของผู้นำที่ดี ซึ่งประกอบด้วย

1. Model the way แสดงความมุ่งมั่นในสิ่งที่ต้องการจะทำ เพื่อเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันและทำให้วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง

2. Inspire share vision เป็นนักคิดในการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กร ประสบความสำเร็จรวมไปถึงการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กร ลงสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานในทุกระดับ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์เดียวกัน

3. Challenge process ต้องเข้าใจว่ากระบวนการที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลา และท้าทายตนเองอยู่ตลอดเวลาว่าจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการนั้น ๆ เพื่อเกิดการบริการที่ดีขึ้นสำหรับประชาชน

4. Enable Others to act ผู้บริหารในทุกระดับจะต้องสนับสนุน และพัฒนาผู้บริหารในระดับรองลงมา รวมทั้งบุคลากรที่อยู่ในกำกับดูแลด้วยเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ ซึ่งหน้าที่ของผู้นำองค์กร คือ ต้องทำให้ทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้

5. Encourage the heart สร้างวัฒนธรรมองค์กร สร้างจิตใจที่ดีในการทำงาน มุ่งมั่นและผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกัน นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร ทั้งนี้หน้าที่หลักของผู้นำ คือ การทำความเข้าใจกับเป้าหมายที่องค์กรกำลังจะเดินไป และสื่อสารให้คนในองค์กรรับทราบและเข้าใจ

Tead (1936, p. 83) ได้ให้คุณลักษณะผู้นำไว้ 10 ประการ คือ

1. พัฒนาทั้งกำลังกายและระบบประสาทให้ดี (Physical and nervous energy)
2. ตระหนักในเป้าหมายและมีลู่ทางไปสู่เป้าหมาย (A Sense of purpose and direction)
3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Enthusiasm)
4. มีความเป็นมิตรและความรักใคร่ (Friendliness and affection)
5. มีความเชื่อถือไว้วางใจได้ (Integrity)
6. มีความคิดริเริ่มรอบรู้ด้านเทคนิค (Technical mastery)
7. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness)
8. มีเขาว์ปัญญาดี (Intelligence)
9. มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ (Teaching skill)
10. ความน่าศรัทธา (Faith)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำ คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นมิตร มุ่งมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงานให้เกิดผลสำเร็จ และมีคามรู้ที่จะนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สนั่น วงษ์ดี (2551, หน้า 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 1 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระดับพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศึกษา ค้นคว้า และหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมา คือ มีความเข้าใจระบบการทำงานด้านบริหารวิชาการ

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2559) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเพื่อการสื่อสาร (Evidence about communicational leadership) จากผลวิจัย พบว่า 1) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิผลด้วย แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระหว่างความสามารถในการสื่อสาร 2) ผู้นำจะพยายามใช้ความคิดอยู่ตลอดเวลา ทั้งเกิดจากความคิดของผู้อื่น ปฏิกริยาย้อนกลับจากผู้อื่น และพยายามแสวงหาข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 3) ผู้นำจะมีทักษะแห่งการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามอีกด้วย

Philip (n.d. อ้างถึงใน จรรยา คำสะอาด, 2550) ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การร่วมใช้ข่าวสาร ความคิด หรือทัศนคติ ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับในชีวิตประจำวัน การใช้การติดต่อสื่อสารเป็นความพยายามที่จะสื่อความหมายผ่านข่าวสารไปยังผู้รับอื่น ๆ

Simon (1993) ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารที่ใช้เฉพาะในองค์กรทางการศึกษาว่าเป็นการใช้ข่าวสารร่วมกัน ความคิดหรือทัศนคติในโรงเรียนระหว่างผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้สนใจทั้ง ๆ ไป

คำเพชร ศิริบุรณ์ (2553, หน้า 79) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการของการถ่ายทอดสาร จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสารต่าง ๆ เพื่อให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 135) กล่าวถึงการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการบริหาร เพราะการติดต่อสื่อสาร คือ กระบวนการสื่อสารข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร ระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการสื่อ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น

การสื่อสารที่ดีต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อสาร โดยการเรียนรู้ว่าการสื่อสารอย่างไร โดยวิธีไหนเทคนิคแบบใดที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้ส่งสาร ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่าผู้รับสาร โดยการสื่อสาร ที่คั้นผู้ส่งและผู้รับจำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะและความสามารถของตนนำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นารี อาเว (2545, หน้า 168) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของหัวหน้าภาควิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารของหัวหน้าภาควิชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการ

วัฒนธรรม โรงเรียน

ความหมายของวัฒนธรรม โรงเรียน

Don (1998, p. 546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบผลรวมของความเชื่อ การคาดหวัง แผนการ ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมร่วม โดยสมาชิกขององค์การ

Fred and Allan (2000, p. 60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ทั้งหมดที่เป็น ความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่เป็นลักษณะขององค์การ และที่ยิ่งไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การร่วมกันของปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก ข้อสมมติฐาน พื้นฐาน การคาดหวัง ทักษะ ทักษะพื้นฐานและค่านิยม

ธ สุนทรายุทธ (2556, หน้า 409) กล่าวว่า วัฒนธรรม โรงเรียน หมายถึง แบบแผนหรือ ความเชื่อที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์และนักเรียนได้ร่วมกันสร้างขึ้น ค้นพบ เลือกรสรและปรับปรุง มาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการจัดการศึกษาในโรงเรียน เพื่อปรับเปลี่ยน ให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นไปตามบทบาทหน้าที่และภารกิจของโรงเรียน และ เพื่อให้เกิดการบูรณาการภายใน โดยที่ผู้บริหาร ครูอาจารย์และนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจใน ความหมายร่วมกัน แบบแผนดังกล่าวเป็นวิถีทางที่ถูกต้องที่จะยอมรับ และรู้สึกตอบสนองใน ความสัมพันธ์กับปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างสม่ำเสมอ และจะถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน วัฒนธรรมปรากฏให้เห็นได้เป็นรูปธรรม สัญลักษณ์ และพฤติกรรมการแสดงออก

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 203) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สัญลักษณ์พิธีการ ความเป็นมาขององค์การ ค่านิยม และปทัสฐานของบุคลากรซึ่งก่อให้เกิด พฤติกรรมการปฏิบัติและพฤติกรรมการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ต่างจากองค์การอื่น

ชยาธิศ กัญหา (2550, หน้า 61) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทักษะ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีทางการคิด และแบบแผนที่เป็นแนวประพฤติปฏิบัติของสมาชิกใน องค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร และมีการถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ ให้เกิดการเรียนรู้ ขอมรับและมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งแต่ละองค์กร จะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันไป

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ทักษะ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ วิธีทาง การคิด และแบบแผนที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้นจากการ ค้นพบ เลือกรสรรและปรับปรุง มาจากประสบการณ์การเรียนรู้ จนกลายเป็นอัตลักษณ์ขององค์กรในลักษณะที่มีความแตกต่างกันไป องค์กรประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

Sergiovanni and Robert (1988, pp. 104-105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของ วัฒนธรรมโรงเรียนไว้ด้วยกัน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติและสิ่งปรากฏแก่ สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์ อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน
2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัด ฐานที่บุคลากรยอมรับ
3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกันซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็น นโยบายและปรัชญาของโรงเรียน
4. สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่ แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

สิลปชัย ศรีเกียรติ (2541 อ้างถึงใน ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์, 2552, หน้า 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมทำหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบันหรือองค์กร (Institution)
2. เป็นตัวกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ (Pole and relation) หรือพฤติกรรมมนุษย์
3. ทำหน้าที่ควบคุมสังคม (Social control) เช่น การมีประเพณีต่าง ๆ ควบคุมพฤติกรรม ของบุคคลในสังคม
4. ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ (Trade mark) เช่น การไหว้ การคำนับ การแต่งกายของหญิงมุสลิม
5. ทำให้เกิดเป็นอันเดียวกันในสังคม (Foster the unit) เกิดความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) จงรักภักดีและอุทิศตนให้สังคม (Loyalty and devotion) ทำให้สังคมมีความอยู่รอด (Survival)

6. วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้าง (Moulding) บุคลิกภาพทางสังคมให้กับ
 สมาชิก (Social personality)

7. ทำให้สมาชิกแต่ละคนในสังคมตระหนักถึงความตาย และวัตถุประสงค์ของการมีชีวิต
 ของคน

Patterson (1986 อ้างถึงใน ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต, 2559, หน้า 16) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ
 วัฒนธรรมองค์กร พบว่า มีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม
 ของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)
2. การมอบอำนาจ (Empowerment)
3. การตัดสินใจ (Decision making)
4. ความรู้สึกเป็นหนึ่งขององค์กร (Sense of community)
5. การไว้วางใจ (Trust)
6. ความมีคุณภาพ (Quality)
7. การยอมรับ (Recognition)
8. ความเอื้ออาทร (Caring)
9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน คือบรรยากาศของโรงเรียนที่แสดง
 ให้เห็นถึงทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในโรงเรียน โดยสื่อออกมาทางการพฤติกรรม
 การปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่ง
 ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างและ
 พัฒนาวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียนจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สนั่น วงษ์ดี (2551, หน้า 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
 วิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร
 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติในเขตการศึกษา 6 พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านครูผู้สอน

เนื่องจากครูเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา สถานศึกษาใดสามารถส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ก็จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนดีไปด้วย แต่ถ้าลองพิจารณาในเรื่องผลกระทบต่อการทำงานของครูแล้ว อาจจะพิจารณาได้ว่ามีหลายประการที่ทำให้ครูปฏิบัติงานได้ไม่เท่าเทียมกัน ดังนี้

คุณภาพการสอนของครู

บุญชม ศรีสะอาด (2524, หน้า 26) กล่าวว่า คุณภาพการสอนหมายถึงการสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยให้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น ความสามารถในการเสนอบทเรียนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ มีความรอบรู้การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม การให้แรงเสริมที่สอดคล้องกับผู้เรียน การค้นหาข้อมูลย้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่องการให้ค้นคว้าเพิ่มเติมจากในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสอนที่มีคุณภาพจะอำนวยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น พฤติกรรมการสอนของครูจึงเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้เป็นอย่างดี

Bloom (1967 อ้างถึงใน พรจันท์ โพธิภาค, 2554, หน้า 37-38) เสนอว่า องค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ที่กำหนดประสิทธิภาพการสอน คือ 1) การชี้แนะ (Cues) คือ คำอธิบายของอาจารย์ที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจชัดเจน 2) การเสริมแรง (Reinforcement) ในการสอนของอาจารย์ ต้องให้สิ่งเสริมแรงที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน 3) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียน (Participation) ในการเรียนการสอนจะต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเอง

จิตติมา บัวมาศ (2546, หน้า 10) กล่าวสรุปว่า คุณภาพการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อนักเรียน โดยการประเมินพฤติกรรมการสอนของครู ซึ่งประเมินโดยนักเรียน

เรวดี จันทร์รัสมิโชติ (2552, หน้า 67) จากการศึกษาชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ แม้ว่าตัวแปรที่ใช้ศึกษาอาจจะไม่ครอบคลุมดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ข้อค้นพบโดยภาพรวมก็ได้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์ และส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สำหรับการศึกษาระบบโรงเรียน ซึ่งครูมีบทบาทมากที่สุดในการถ่ายทอดความรู้ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ไปสู่ผู้เรียน

สรุปได้ว่า คุณภาพการสอนของครู คือ ความชำนาญและความรอบรู้ในด้านต่าง ๆ ของครูในการปฏิบัติการสอน โดยผู้สอนต้องให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเอง อีกทั้งในการสอนจำเป็นที่จะต้องเสริมแรงในการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ใฝ่เรียนและนำไปสู่การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนอกห้องเรียนด้วยตัวเอง ซึ่งคุณภาพการสอนของครูสามารถบ่งบอกถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม ชัน โสม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 2) ระดับครู คุณภาพการสอนของครู การวิจัยในชั้นเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ระดับสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548, หน้า 244) ได้ศึกษาปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลต่อคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ความพึงพอใจในการทำงานของครู

Davis (1981, p. 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องานซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ

Gilmer (1967, p. 96 อ้างถึงใน มนูญ เชื้อชาติ, 2554, หน้า 66-67) ได้เสนอความคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่าโอกาสก้าวหน้าในงาน และกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job)

6. การบังคับบัญชา/ การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social aspects of the job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working condition)
10. ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของครูที่มีต่องาน โดยมีผลมาจากความสำเร็จ ทักษะคติ การยกย่องและความมั่นคงในหน้าที่การงาน รวมไปถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่เป็นสวัสดิการซึ่งส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การสนับสนุนทางสังคมของครู

มนูญ เชื้อชาติ (2554, หน้า 71) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง การสนับสนุนให้ครูได้รับ โอกาสที่ดี เกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับ นับถือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษา แนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

Faber (1983, p. 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประการ คือ

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

Weiss (1974, pp. 17-18 อ้างถึงใน รุ่งทิพย์ พรหมศิริ, 2549, หน้า 75-76) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึก อิ่มใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพและสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักความผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ (Opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ
5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี
6. การได้รับการชี้แนะที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤติ มีปัญหา

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 76) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

และส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพและการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมของครู คือองค์ร่วมของสังคมความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น อารมณ์การยอมรับนับถือ ความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียน ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีลักษณะสังคมที่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิคม ชัน โสม (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 2) ระดับครู คุณภาพการสอนของครู การวิจัยในชั้นเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ระดับสถานศึกษา ความเป็นมืออาชีพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนของอาจารย์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านผู้เรียน

ปัจจัยด้านผู้เรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เห็นถึงความแตกต่างของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม เจตคติ สังคมและการเรียนก็จะมี ความแตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้ถือว่ามีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดประสิทธิผลของงานวิชาการได้

พฤติกรรมด้านการเรียน

มนูญ เชื้อชาติ (2545, หน้า 74) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน คือ การแสดงออกของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนที่บ่งบอกถึงความสนใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อกิจกรรมการเรียน การสอน รู้จักวางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549, หน้า 70) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกหรือการปฏิบัติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถ รู้จักการวางแผน และการกำหนดวิธีการเรียนในขณะที่เรียนในห้อง

Maddox (1963 อ้างถึงใน สมศักดิ์ จิรมัง, 2553, หน้า 31) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากจะขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคล การทำงานหนักหรือความขยันแล้ว ยังขึ้นอยู่กับวิธีเรียนที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเกี่ยวกับสมรรถภาพการเรียน และการทำงานถูกกำหนดด้วยสติปัญญา และความสามารถเฉพาะประมาณร้อยละ 50-60 วิธีเรียนที่มีประสิทธิภาพประมาณร้อยละ 30-40 สภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประมาณร้อยละ 10-15 จากการศึกษางานวิจัย พบว่า นิสัยในการเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชัยวัฒน์ แน่นอุดร (2547, หน้า 11-12) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน คือ การเรียนรู้ เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลจากการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึกร โดยกระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งการเรียนรู้ก็คือ พฤติกรรมการเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ 1) การใช้เวลาเรียน 2) วิธีการเรียน 3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย โดย ผ่องพรรณ (2538, หน้า 1) กล่าวว่า นิสัยในการเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างสม่ำเสมอ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะศึกษาหาความรู้ให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ประกอบด้วย ความตั้งใจ การเอาใจใส่ การวางแผนการเรียน และการจัดระบบการเรียน

สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านการเรียน คือ ลักษณะที่แสดงออกของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้ ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยแสดงออกถึงพฤติกรรม ความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ต่อการเรียน ความสามารถวางแผนกำหนดเวลาและวิธีการในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2559) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547, หน้า 287) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียน ด้านพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

เจตคติต่อการเรียน

พรจันทร์ โพธินาค (2554, หน้า 49) กล่าวว่า ทศนคติและนิสัยในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกรที่มีต่อการเรียน โดยการแสดงออกในรูปของความพึงพอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยหรือ

สนับสนุน หรือไม่ชอบในการเรียน หากนักศึกษามีทัศนคติในการเรียนที่ดี จะส่งผลให้นักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและสามารถสำเร็จการศึกษาได้

ไวโลววรรณ วิชาจักษณกุล (2549, หน้า 181) กล่าวว่า เจตคติบางที่เรียกทัศนคติเป็นเรื่องความรู้สึกชอบไม่ชอบ ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เห็นด้วย หรือขัดแย้งกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

พินดา หมื่นชนะมา (2553, หน้า 17) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียน หมายถึง ความรู้สึกท่าที ความคิดเห็น ความเชื่อของนักเรียนและพฤติกรรมที่นักเรียนกล้าแสดงออกทางด้านการเรียน โดยมีส่วนเกี่ยวข้องกับครู เพื่อน วิชาเรียน หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมออกมา

Savignon (1983, p. 24) กล่าวว่า เจตคติ เป็นแรงขับภายในของปัจเจกบุคคลที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพยายามและเกิดกำลังในการเรียนรู้

สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียน คือความรู้สึกและความเชื่อมั่นที่มีต่อการเรียน โดยการแสดงออกในรูปของความพึงพอใจ ซึ่งครู เพื่อน วิชาเรียน และสภาพแวดล้อมจะส่งผลต่อเจตคติในการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

คุณลักษณะของเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 249-250) กล่าวว่า เจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัว บุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่ามีประสบการณ์ที่เหมือนกัน ก็จะมีเจตคติที่แตกต่างกันไปด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุเป็นต้น

2. เจตคติเป็นการตระเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจ มากกว่าภายนอกที่จะสังเกตได้สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนอง มีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคล ที่จะชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ และจะเกี่ยวเนื่องกับอารมณ์ด้วย เป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยจะได้ และบางครั้งไม่ค่อยมีเหตุผล

3. เจตคติที่มีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือการประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่า เป็นทิศทางในทางบวก และถ้าการประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ

ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้น แต่เป็นเพียงความรู้สึกในทางไม่ดี เช่น เจตคติในทางลบต่อการคดโกงการเล่นการพนัน การมีเจตคติในทางบวกก็ไม่ได้หมายถึงเจตคติที่ดีและพึงปรารถนา เช่น เจตคติทางบวกต่อการโกหก การสูบบุหรี่ เป็นต้น

4. เจตคติมีความเข้ม คือมีความมากน้อยของความรู้สึก ถ้าไม่ชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่างมาก ก็แสดงว่ามีความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุด ก็แสดงว่ามีความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติมีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่นและมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน เป็นสภาพทางจิตใจซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถจะรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติที่เป็นพฤติกรรมภายนอกจะแสดงออก เนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นนี้ยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย เช่น บุคคลแสดงความไม่ชอบด้วยการดูค่าคนอื่น นอกจากไม่ชอบคนนั้นและอาจจะเป็นเพราะถูกทำทายนก่อน

7. เจตคติจะต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น แต่ก็ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายใน และพฤติกรรมภายนอกจะตรงกันเพราะก่อนแสดงออกบุคคลนั้น ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับปทัสถานของสังคมแล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

กฤษณา สักดิ์ศรี (2530, หน้า 185-188) กล่าวว่า เจตคติมีลักษณะสำคัญ ๆ คือ

1. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ มิได้เป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
2. เจตคติที่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ มิใช่ว่าคนเราชอบ หรือเกลียดอะไรแล้วจะต้องชอบหรือเกลียดไปตลอดชีวิตอาจเปลี่ยนแปลงเป็นตรงกันข้ามได้

3. เจตคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอก เราสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดมีเจตคติในทางยอมรับหรือไม่ยอมรับ โดยการสังเกตพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก อาจแสดงออกด้วยคำพูด สีหน้า ท่าทางพอใจหรือไม่พอใจ

4. เจตคติเป็นสิ่งที่ซับซ้อน เพราะเจตคติขึ้นอยู่กับหลายประการ เช่น ประสบการณ์ การรับรู้ความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ดังนั้นจึงผันแปรได้

5. เจตคติเกิดจากการเลียนแบบ เจตคติสามารถถ่ายทอดออกไปสู่บุคคลอื่น ๆ ได้ การคล้อยตามตามเป็นธรรมดาที่จะพึงมีถ้าเราเคารพ รัก นับถือ พอใจ ศรัทธาใคร ก็ย่อมจะมีนั้นทาคติเห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลที่เรายอมรับนั้นดีงาม

6. เจตคติอาจเกิดขึ้นจากความมีจิตสำนึก หรือจากจิตไร้สำนึกก็ได้

จาริญา ศักรประธาน (2545, หน้า 16) ได้สรุปลักษณะของเจตคติว่า เจตคตินั้นเกิดจากการเรียนรู้ โดยแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ กล่าวคือเจตคติแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงบวกเป็นการแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของความพึงพอใจ และเจตคติเชิงลบเป็นการแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะตรงกันข้ามกับเจตคติเชิงบวก

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า คุณลักษณะของเจตคติ เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่อยู่รอบ ๆ ตัว โดยแสดงออกในรูปแบบความรู้สึกชอบ ไม่ชอบและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความรู้สึก เราสามารถสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นจากคำพูด สีหน้า ท่าทาง เจตคติแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เจตคติเชิงบวก และเจตคติเชิงลบ

การวัดเจตคติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 252-253) กล่าวว่า เจตคติก่อนไปทางนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เป็นความรู้สึกความเชื่อของบุคคล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง การวัดเจตคติจึงไม่สามารถจะวัดได้โดยตรง แต่วัดได้จากแนวโน้มของบุคคลที่แสดงออกทางภาษา และวัดในรูปของความเห็น การวัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดและผู้ใด อาจจะใช้วิธีการสังเกตจากการกระทำ คำพูด การแสดงสีหน้าท่าทาง หรือสัมภาษณ์ความรู้สึกนึกคิดของเขา แต่แบบวัดหรือเครื่องมือที่นักจิตวิทยานิยมใช้กันมาก จะอยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามหรือแบบสำรวจ เรียกว่า แบบวัดทางเจตคติ

ในการวัดนั้นควรมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. การศึกษาเจตคติเป็นการศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึกของบุคคลที่มีลักษณะคงเส้นคงวา หรืออย่างน้อยก็เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่จะไม่เปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง
2. เจตคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดเจตคติจึงเป็นการวัดทางอ้อม จากแนวโน้มที่บุคคลแสดงออก หรือพฤติกรรมที่มีแบบแผนคงที่
3. การศึกษาเจตคติของบุคคล มิใช่แต่เป็นการศึกษาทิศทางเจตคติของบุคคลเท่านั้น แต่ต้องศึกษาระดับความมากน้อย หรือความเข้มของเจตคตินั้นด้วย

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2530, หน้า 208-211 อ้างถึงใน นคร เหมนาค, 2555, หน้า 24) กล่าวว่า การวัดเจตคติทำได้โดย การสังเกต การพยากรณ์ จากการแสดงออก จากคำพูด จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอก การสัมภาษณ์ การทดสอบ การวัดเจตคติไม่ใช่ของทำได้ง่าย ๆ เท่าที่ใช้กันอยู่ มี 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ใช้แบบทดสอบวัดเจตคติโดยตรง ซึ่งมักเรียกกันว่า “มาตราส่วนวัดเจตคติ” ที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ แบบทดสอบวัดเจตคติของลิเคิร์ต (The Likert technique) และแบบทดสอบเจตคติของเทอร์สโตน (The thurstone method)

2. ให้ผู้ถูกศึกษาตอบสนองอย่างเสรี (Free-reponse method)

3. การสังเกต โดยถือหลักกว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในสังคม สะท้อนให้เห็นเจตคติของบุคคลนั้น ๆ

4. Projective method โดยมากให้รูปภาพที่เลื่อนรางไม่ชัดเจน และบรรยายออกมาตามความรู้ตีจากจิตใต้สำนึก

วรรณคดี แสงประทีปทอง (2544, หน้า 15 อ้างถึงใน เรวดี จันทรรักษ์มีโชค, 2552, หน้า 37) กล่าวว่า การวัดเจตคติอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้ 6 วิธี ได้แก่ วิธีการสังเกต วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการใช้มาตรวัด วิธีการวัดทางอ้อม วิธีการวัดร่องรอย และใช้การวัดทางสรีระ

สรุปได้ว่า การวัดเจตคติ คือ การทดสอบความรู้สึกและความเชื่อของบุคคล ผ่านกระบวนการสังเกตจากการกระทำ คำพูด สีหน้าท่าทางหรือสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากบุคคลในองค์กรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พุดิ อินทรประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราดผลการศึกษาพบว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมควร จำริญพัฒน์ (2552) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความรู้พื้นฐานเดิมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์

Rech (1991, p. 395-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง รูปแบบการเรียน สมรรถภาพทางเศรษฐกิจ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนผิวดำชั้นปีที่ 4 และปีที่ 8 ในรัฐคาริฟอร์เนีย ผลการศึกษา พบว่า เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ศุภร ศรีนุด (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน

สุทธิณี ทองหล่อ (2552, หน้า 53) ได้สรุปความหมายของความสัมพันธภาพกับเพื่อนว่าเป็นพฤติกรรมที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันด้านการเรียนและด้านส่วนตัวทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ได้แก่ การช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีความห่วงใย โกลัซัดสนิทสนมซึ่งกันและกัน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในกลุ่ม เพื่อด้วยความรักและสามัคคี

Feldman and Newcomb (1973 อ้างถึงใน สุทธิณี ทองหล่อ, 2552, หน้า 52) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของกลุ่มเพื่อนที่มีต่อนักเรียนไว้ดังนี้ 1) กลุ่มเพื่อนช่วยเชื่อมโยงชีวิตภายในครอบครัวกับพ่อแม่หรือผู้ปกครองกับชีวิตการทำงานในโลกกว้าง เพื่อทำหน้าที่ช่วยให้นักเรียนผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ และทำให้มีความเป็นอิสระจากบ้านและครอบครัว 2) กลุ่มเพื่อนสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการเรียนและวิชาการได้ในบางโอกาสหรือบางสถานการณ์ 3) เพื่อสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป ซึ่งไม่สามารถหาได้จากครูอาจารย์ชั้นเรียนหรือหลักสูตรที่กำหนดไว้ทั้งหมด 4) เพื่อสามารถให้โอกาสแก่นักเรียนในการฝึกการอยู่ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคคลที่มีภูมิหลัง ความสนใจ และการฝึกรวมที่แตกต่างกัน 5) เพื่อช่วยเสริมคุณค่าภายในกลุ่มให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น และยากที่จะเปลี่ยนแปลง และอาจแสดงออกในรูปทำทนายและต่อต้านคุณค่าความคิดเก่าๆ กระตุ้นสำนึกทางวิชาการและเป็นเครื่องทดสอบแนวความคิดประสบการณ์ใหม่ ๆ แนะนำการอาชีพ กระตุ้นและให้กำลังใจนักเรียนที่จะกำลังเปลี่ยนแนวคิด 6) กลุ่มเพื่อนสามารถช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจและพอใจในตนเองยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความสนใจของนักเรียนที่ไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านวิชาการหรือล้มเหลวทางวิชาการมาแล้ว และเพื่อนมีส่วนในการชักจูงให้เลิกล้มเลิกการศึกษาหรือลาออกจากสถาบัน 7) กลุ่มเพื่อนช่วยทำหน้าที่ในการฝึกการเข้าสังคมแก่นักเรียน และช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งจะมีผลต่อนักเรียนในการให้ความช่วยเหลือกันเมื่อสำเร็จออกไปทำงานแล้ว

พฤดี อินทรประเสริฐ (2553, หน้า 41) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนถือเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับนักเรียน เนื่องจากนักเรียนต้องเรียนและทำงานร่วมกับเพื่อน ตลอดจนดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในโรงเรียนในระยะเวลาหนึ่ง ถ้านักเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนก็จะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นได้

Boyd (1979 อ้างถึงใน จรวัย คำสะอาด, 2550, หน้า 33) ได้ทำการวิจัยเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความก้าวหน้าทางวิชาการของนักศึกษาวิชาค้า จำนวน 800 คน จากมหาวิทยาลัย 40 แห่งในช่วง 10 ปี (ค.ศ. 1970-1979) พบว่า การเปลี่ยนแปลงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักศึกษาที่เห็นได้ชัดในช่วง 10 ปี วัดได้จากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม หรือสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนเป็นพฤติกรรมการตอบสนองทางอารมณ์ที่นักเรียนและเพื่อนปฏิบัติต่อกันทั้งในและนอกห้องเรียน โดยผ่านวิธีการช่วยเหลือ ส่งเสริมพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ความสนิทสนมซึ่งกันและกัน

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

Maykut (1984 อ้างถึงใน พฤติ อินทรประเสริฐ, 2553, หน้า 57) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางครอบครัวกับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียน โดยวัตถุประสงค์ที่หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาของสภาพแวดล้อมทางครอบครัวกับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนในด้านการวัดผลทางพุทธิสัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และลักษณะทางเจตคติ สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ได้แก่ ประวัติทางสังคมของครอบครัวในด้านการเกิด การเจ็บ การตาย สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว และคุณภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของบ้าน โดยมีนักเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง 182 คน จาก 69 ครอบครัว พบว่า นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพแวดล้อมทางครอบครัวไม่ดี มีการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพแวดล้อมทางครอบครัวที่ดี

พรจันทร์ โปธินาค (2554, หน้า 34) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว หมายถึง สภาพความผูกพันความสามัคคีที่เกิดจากภายในครอบครัว ร่วมปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในครอบครัว รวมถึงการส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนการเรียน หากพ่อแม่หรือผู้ปกครองมีความรักใคร่ปรองดองกันร่วมกันปรึกษาให้คำแนะนำ มีความเข้าใจกัน ย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต

มนูญ เชื้อชาติ (2545, หน้า 81) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นลักษณะที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองและญาติพี่น้องมีความผูกพัน รักใคร่ปรองดองกัน ร่วมปรึกษาปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในครอบครัว

ศิริพร สุวรรณทัต (2541, หน้า 4) กล่าวว่า สัมพันธภาพภายในครอบครัว หมายถึง การที่บิดามารดามีการกระทำต่อกันในเรื่องการแก้ปัญหาาร่วมกันในครอบครัว การแสดงบทบาทตามหน้าที่ความผูกพันทางอารมณ์ การควบคุมพฤติกรรม การสื่อสารกันในครอบครัว การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันและการกระทำหน้าที่ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในครอบครัว คือสภาพความผูกพัน ความสามัคคี การสื่อสาร การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันภายในครอบครัว ซึ่งครอบครัวที่มีความเข้าใจความรักให้คำปรึกษาและแนะนำที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อการเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยนุช สิงห์สถิตย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า นักเรียน มีความคิดเห็นว่าการสัมพันธภาพในครอบครัวมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก

Muykut (1984 อ้างถึงใน ปัญญา กั่นเกตุ, 2558, หน้า 76) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางครอบครัวกับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาของสภาพแวดล้อมทางครอบครัวกับการแสดงออกถึงพัฒนาการของนักเรียนในการวัดด้านพุทธิพิสัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและลักษณะทางเจตคติ สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ได้แก่ ประสิทธิภาพอนามัยของครอบครัว ความมั่นคงของครอบครัวสภาพแวดล้อมทางบ้าน โดยมีนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 182 คน จาก 69 ครอบครัว พบว่า นักเรียนที่มาจากครอบครัวที่สภาพแวดล้อมไม่ดีแสดงออกถึงพัฒนาการต่ำกว่านักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีสภาพแวดล้อมทางครอบครัวที่ดี

สมใจ บุญดี (2551) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษา พบว่า ความเอาใจใส่ของผู้ปกครองส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นวรรตน์ นิลผาย (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ผลวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อไปเทียบตามวุฒิ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่กันระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพwana วิภักดิ์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ประภัสสร หลัคหาญ (2551) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่ม ชนบุรี โดยภาพและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาจัดบริการสื่อ การเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุดในด้าน คุณลักษณะด้านวิชาการของผู้บริหาร ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โคนภาพรวมรายด้านและทุกเรื่องในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก

อังกูร อ้วนพรหมมา (2550) วิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยใช้ขอบข่ายงาน 4 งาน โดยมีการบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน และที่มีประสิทธิภาพในการบริหารและการสอน แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัญหาและ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีประสิทธิผลการ ในการบริหารแตกต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โคนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Liu (1985, p. 861) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารทางวิชาการใน โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ โดยการใช้เครื่องมือ ที่มีชื่อว่า Instructional leadership behavior questionnaire (ILBQ) ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของครูใหญ่มีความสัมพันธ์สูงกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Person (1992, p. 3071-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลน่า โดยศึกษากับกลุ่มที่เป็น

นักบริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลของสถาบัน และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียน ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของสถาบัน

Davis (1993) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตชานเมือง ซึ่งเป็นการตรวจสอบพฤติกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตเมือง 2 โรงเรียน เปรียบเทียบกัน โดยพฤติกรรมผู้นำ 6 อย่าง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อโรงเรียน โดยศึกษาจากจำนวนของผู้ปฏิบัติการในแต่ละโรงเรียนที่มีส่วนร่วมเป็นโครงการที่พัฒนาในอันที่จะเป็นส่วนเชื่อมโยงกับกระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยนี้จะสอบถามการมีส่วนร่วมที่จะสนองต่อข้อคำถามของพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามขอบเขตของสวีนิ (Sweeney) กล่าวคือประสิทธิผลที่มุ่งเพื่อประสาน โปรแกรมการสอนประสิทธิผลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญ ประสิทธิผลที่มุ่งการวัดความถี่ความก้าวหน้าของนักเรียน ประสิทธิผลที่มุ่งการจัดบรรยากาศที่ดี ประสิทธิผลที่มุ่งกลยุทธ์ในการสอนและประสิทธิผลที่มุ่งการสนับสนุนครู

การตรวจสอบประสิทธิผลของผู้บริหารนั้น ผลปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่จะได้ การเผยแพร่จากครูกับนักเรียนเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับและมีการพัฒนาผลสำเร็จของนักเรียน รวมทั้งกิจกรรมทางวิชาการของนักเรียนได้รับการส่งเสริมให้ประสบ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับบรรยากาศในโรงเรียน พบว่า โรงเรียนที่มีกฎระเบียบเคร่งครัดช่วยให้นักเรียนมีวินัย ครูและนักเรียนมีความสามัคคี ประองคองกัน ครูที่สนับสนุนการสอนสามารถที่จะร่วมรับรู้ภารกิจของครู เป็นผลส่งให้ครูร่วมกันทำงานพัฒนาโรงเรียน และ 1 ใน 2 ของผู้บริหารโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมผู้นำให้ปรากฏแก่ ผู้ร่วมงาน การมุ่งประสิทธิผล วัดความก้าวหน้าของนักเรียน เน้นจัด โปรแกรมที่มีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้น และเป็นความต้องการของนักเรียนที่จะรับการประเมินพฤติกรรมผู้นำ มีภาวะส่งผลต่อการประสาน โปรแกรมการสอน พฤติกรรมผู้นำในเบื้องต้น เห็นได้ชัดว่า ไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์ในการสอนแม้ว่าผู้บริหารจะใช้กฎ ระเบียบเป็นสิ่งสำคัญ พฤติกรรมผู้นำ 4 ใน 6 ประการ คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ มุ่งการสร้างบรรยากาศ มุ่งความก้าวหน้าของนักเรียน และมุ่งการสนับสนุนครู ทำให้ครูมีความเข้าใจรับทราบในพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ต้องการพัฒนางานของโรงเรียนไปในทิศทางใด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า งานวิชาการและประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผลงานเกิดก็คือผู้นำ และผู้นำก็จะต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่น รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง เข้าใจและสามารถพัฒนางานไปตามจุดมุ่งหมาย สร้างบรรยากาศขององค์การที่ทำให้บุคลากรทำงานไปด้วยความพึงพอใจ และใส่ใจปรับปรุงงานอยู่เสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 34 โรงเรียน โดยมีครูทั้งสิ้น 635 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) ตามกลุ่มโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากจำนวนครูผู้สอนทั้งหมดของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ลำดับที่	กลุ่มโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	กลุ่มตะวันบูรพา	69	11
2	กลุ่มอากเนย์	51	19
3	กลุ่มทวาริราช	64	24
4	กลุ่มนครธรรม	16	7
5	กลุ่มปางสีดา	67	26
6	กลุ่มไทรมิตร	78	30
7	กลุ่มนครินทร์	112	43
8	กลุ่มตาพระยา	53	22
9	กลุ่มอารยธรรม	93	37
10	กลุ่มทัพบดินทร์	32	15
รวม		635	234

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยตลอดจนเครื่องมือวัดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากเอกสารและตำรา โดยแบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้เรียน ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารงานวิจัยของ Mott (1991) 2 ด้าน คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ทั้งหมดมาพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้เรียน ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีจำนวน 27 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาที่มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้บริหาร

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	7	1-7
2. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ	7	2-14
3. พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร	6	15-20
4. วัฒนธรรมโรงเรียน	7	21-27

2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน มีจำนวน 20 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาที่มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านครูผู้สอน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. คุณภาพการสอนของครู	6	28-33
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	7	34-40
3. การสนับสนุนทางสังคมของครู	7	41-47

3. ปัจจัยด้านผู้เรียน มีจำนวน 20 ข้อ โครงสร้างเนื้อหาที่มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามปัจจัยด้านผู้เรียน

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. พฤติกรรมด้านการเรียน	7	48-54
2. เจตคติต่อการเรียน	6	55-60
3. พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน	5	61-65
4. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	5	66-70

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีจำนวน 10 ข้อ โครงสร้างเนื้อหา มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 6 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ

องค์ประกอบ	จำนวนข้อ	ข้อที่
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	5	1-5
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	5	6-10

4. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993, p. 247) แต่ละด้านได้ข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วย

3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ปัจจัยผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)

4.51-5.00 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

3.51-4.50 คะแนน หมายถึง มาก

2.51-3.50 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

1.51-2.50 คะแนน หมายถึง น้อย

0.00-1.50 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.2 ดร.สถาพร พฤษพิบูล	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.4 ดร.ภักดิ์ภูริ์ สมพงษ์ธรรม	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1.5 ดร.บงกชกร วิทยานุกรณ์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนมณีวรรณวิทยา โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ (IOC: Index of item objective congruence) อยู่ระหว่าง .80-1.00 ซึ่งข้อคำถามสามารถนำไปใช้วิจัยได้ เนื่องจากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาหาค่าอำนาจจำแนกของข้อรายการใช้การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation) ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) พิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .2 ขึ้นไป โดยได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .23-.80

3.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อยอมรับได้มาหาความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .97

ตารางที่ 7 ค่าความเชื่อมั่น สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามจำแนกแต่ละด้าน	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	7	.79
2. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ	7	.91
3. พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร	6	.82
4. วัฒนธรรมโรงเรียน	7	.89
5. คุณภาพการสอนของครู	6	.84
6. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	7	.82
7. การสนับสนุนทางสังคมของครู	7	.85
8. พฤติกรรมด้านการเรียน	7	.86
9. เจตคติต่อการเรียน	6	.88
10. พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน	5	.77
11. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	5	.88
12. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ	10	.78

4. ผู้วิจัยพิจารณาทบทวนข้อคำถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขอนหนังสือจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 234 ฉบับ
- 1.3 ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. การจัดการกระทำข้อมูล ดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้
 - 2.1 เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เท่านั้นไปวิเคราะห์ พบว่า ได้แบบสอบถามครบ 234 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ทั้ง 234 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100
 - 2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ผู้วิจัยดำเนินการจัดการกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้
1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และใช้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป
 2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้
 - คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 0.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 3. การแปลความหมายของคะแนนการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
$\pm .81$ ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
$\pm .61$ - $.80$	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
$\pm .41$ - $.60$	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
$\pm .21$ - $.40$	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
$\pm .20$ ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและเพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน (Inter correlation) ด้วยวิธีการของเพียร์สัน โดยที่ตัวแปรปัจจัยทุกตัวต้องมีความสัมพันธ์กันกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) และตัวแปรปัจจัยต้องไม่สัมพันธ์กันเอง ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่มีเท่ากันในทุกค่าของตัวแปรปัจจัย (Heteroscedastic) ด้วยวิธีดูบิน-วัตสัน (Durbin-Watson) ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 2.0 แสดงว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากันในทุกค่าของตัวแปรปัจจัย และตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สัดส่วนของความแปรปรวน (Proportions of variance of coefficient) ต้องไม่มีตัวแปรใดที่มีค่าเกิน .90 และตรวจสอบค่า Variance inflation factor (VIF) ค่าน้อยกว่า 10 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองและค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า .10 หากน้อยกว่าแสดงว่าเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้สถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียนซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 2 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
3. วิเคราะห์ระดับปัญหา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวต้องมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม
4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการและสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยวิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ
(Stepwise multiple regression analysis) และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ย 2 กลุ่ม
F	แทน ค่าสถิติเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
MS	แทน ค่าความแปรปรวน (Mean squares)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเฉลี่ยเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
df	แทน ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p	แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
*	แทน นัยสำคัญที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญที่ระดับ .01

$S.E.b$	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
X	แทน ปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
X_1	แทน ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
X_2	แทน ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ
X_3	แทน ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร
X_4	แทน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน
X_5	แทน ปัจจัยด้านคุณภาพการสอนของครู
X_6	แทน ปัจจัยด้านพึงพอใจในการทำงานของครู
X_7	แทน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู
X_8	แทน ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนรู้
X_9	แทน ปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน
X_{10}	แทน ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน
X_{11}	แทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
\hat{Y}	แทน คะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน คะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 4 สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน และด้านผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีส่งต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของการบริหารวิชาการ	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.38	0.48	มาก	1
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน	4.30	0.51	มาก	2
3. ปัจจัยด้านผู้เรียน	4.22	0.56	มาก	3
รวม	4.30	0.49	มาก	

ตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2 ด้านผู้บริหาร

ปัจจัยด้านผู้บริหาร	n = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.32	0.47	มาก	
ร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ ทางงานวิชาการ	4.39	0.69	มาก	4
กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำแผนงานวิชาการอย่าง ชัดเจนและเหมาะสม	4.27	0.72	มาก	5
ร่วมกับครูผู้สอนในการปฏิบัติงานวิชาการตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.28	0.74	มาก	2
สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามารถ ทางปัญญาของผู้เรียน	4.36	0.66	มาก	3
นิเทศและติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.66	0.62	มาก	1
นำความรู้ เทคนิควิธีการใหม่มาใช้ในการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน	4.15	0.71	มาก	6
พัฒนาบุคลากรและครูเพื่อส่งเสริมทางวิชาการ และวิชาชีพ ครูให้สูงขึ้น	4.15	0.73	มาก	7
2. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ	4.36	0.55	มาก	
ปฏิบัติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ ร่วมงานด้วย	4.27	0.73	มากที่สุด	7
ชี้แจงผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนในการทำผลงาน โดยมี เกณฑ์มาตรฐานกำหนด	4.28	0.74	มาก	6
ปฏิบัติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชายอมรับ และมีความนับถือ	4.36	0.66	มาก	4
ต้นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า	4.41	0.76	มาก	3
สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ เจริญก้าวหน้า	4.41	0.75	มาก	2
ทำให้ผู้ที่บังคับบัญชา มุ่งความสนใจในผลสำเร็จของงาน	4.44	0.63	มาก	1

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านผู้บริหาร	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	4.34	0.77	มาก	5
3. พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร	4.39	0.52	มากที่สุด	
ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามนโยบายให้ผู้ร่วมงาน ทราบและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.56	0.69	มาก	1
ใช้วิธีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมาย งานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	4.51	0.62	มากที่สุด	2
ในกรณีมีเรื่องเร่งด่วน สั่งงานผู้ร่วมงานด้วยวาจาแก่ตัว ผู้ปฏิบัติโดยตรง	4.24	0.73	มากที่สุด	6
นำรายงานข้อเท็จจริง เป็นข้อมูลในการวางแผนและ ตัดสินใจ	4.26	0.75	มากที่สุด	5
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสซักถามเป็นการสร้าง บรรยากาศที่ดี และสื่อความเข้าใจได้ตรงจุด	4.37	0.66	มากที่สุด	4
เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติงานร่วมกัน	4.45	0.87	มาก	3
4. วัฒนธรรมโรงเรียน	4.42	0.52	มากที่สุด	
ครูมีความรัก สามัคคีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.42	0.75	มาก	7
ครูไม่ถ้อยศศิกดิ์หรือสถานภาพเข้าหากันในการปฏิบัติงาน	4.24	0.75	มากที่สุด	4
ครูมีความจริงใจและส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกัน มีการสอนงานซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต	4.25	0.75	มากที่สุด	6
สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.33	0.68	มากที่สุด	1
สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิก และโรงเรียน	4.59	0.55	มากที่สุด	2
ครูมีความมุ่งสร้างคามพึงพอใจให้ผู้รับบริการ	4.61	0.64	มากที่สุด	3
ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน	4.55	0.67	มาก	5
รวม	4.38	0.48	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิเทศและติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ทางงานวิชาการและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความสนใจในผลสำเร็จของงาน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้เจริญก้าวหน้าและ ตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ที่โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประชุมชี้แจงการดำเนินงาน ตามนโยบายให้ผู้ร่วมงานทราบ และขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานใช้วิธีการออกคำสั่งเป็น ลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ปรีกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งสร้าง ความพึงพอใจให้ผู้รับ บริการสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิก และ โรงเรียนและครูมีการสร้าง บรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านครูผู้สอน

ปัจจัยด้านครูผู้สอน	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คุณภาพการสอนของครู	4.18	0.68	มาก	
ดำเนินการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนและเหมาะสมกับเวลา	3.95	0.99	มาก	6
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด	4.19	0.76	มาก	3
ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.18	0.80	มาก	5
จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง	4.24	0.75	มาก	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านครูผู้สอน	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน	4.32	0.65	มาก	1
จัดการเรียนการสอนโดยสอดคล้องกับคุณธรรมจริยธรรม	4.19	0.80	มาก	5
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.32	0.49	มาก	
รายได้อื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	4.31	0.69	มาก	4
ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.19	0.80	มาก	2
ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างยุติธรรม	4.26	0.75	มาก	1
ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร	4.32	0.67	มาก	7
ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ	4.33	0.77	มาก	6
ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข	4.44	0.72	มาก	3
ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร	4.40	0.64	มาก	5
3. การสนับสนุนทางสังคมของครู	4.39	0.50	มาก	
เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในด้านการสอนและเรื่องอื่น ๆ ด้วยดี	4.49	0.74	มากที่สุด	1
ผู้บริหารเต็มใจให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแก่ครู	4.56	0.63	มากที่สุด	5
ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ครูเสนอแนะ จะได้รับการนำไปสู่พิจารณาในที่ประชุม	4.25	0.73	มาก	2
สถานศึกษานับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ ข้อมูลข่าวสาร ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.26	0.74	มาก	3
สถานศึกษามีสวัสดิการช่วยเหลือ ส่งเสริมพัฒนาครูในสถานศึกษา	4.33	0.69	มาก	4

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านครูผู้สอน	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงาน	4.40	0.79	มาก	7
ผู้ร่วมงานเป็นกำลังในการพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ	4.48	0.61	มากที่สุด	6
รวม	4.29	0.51	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการสอนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น และมีความสุขท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงานผู้ปกครองผู้บริหาร และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเต็มใจให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแก่ครูเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในด้านการสอนและเรื่องอื่น ๆ ด้วยดีและผู้ร่วมงานเป็นกำลังในการพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านผู้เรียน

ด้านผู้เรียน	n = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. พฤติกรรมด้านการเรียน	4.15	0.66	มาก	
ผู้เรียนเตรียมตัวก่อนการเรียนทุกครั้ง	4.10	0.97	มาก	7
ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียน	4.24	0.74	มาก	3
ผู้เรียนชอบแสดงความคิดเห็น เมื่อครูเปิดโอกาสให้	4.24	0.75	มาก	4
ผู้เรียนชอบซักถาม เมื่อมีข้อสงสัย	4.21	0.81	มาก	2
ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ครูสอน	4.03	0.85	มาก	1
ผู้เรียนตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อผลการเรียนที่ดีขึ้น	4.08	0.78	มาก	6
ผู้เรียนทำงานที่ครูมอบหมายด้วยตนเองอย่างเต็ม ความสามารถ	4.18	0.74	มาก	5
2. เจตคติต่อการเรียน	4.29	0.60	มาก	
ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้มากขึ้น	4.30	0.71	มาก	1
ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต	4.28	0.70	มาก	4
ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพ ได้มากขึ้น	4.33	0.72	มาก	5
ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาเรียน	4.35	0.67	มาก	2
ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนเป็นค่าใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า	4.24	0.71	มาก	6
ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนมีผลดีต่อสังคม	4.25	0.75	มาก	3
3. พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน	4.20	0.60	มาก	
ผู้เรียนแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เมื่อเพื่อนประสบ ความสำเร็จ	4.41	0.67	มาก	1
ผู้เรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน เมื่อทำงานร่วมกัน	4.17	0.77	มาก	2
ผู้เรียนยินดีรับคำแนะนำ เมื่อเพื่อนปัญหา หรือมีความทุกข์	4.14	0.79	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านผู้เรียน	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
ผู้เรียนเต็มใจทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่สนิท	4.19	0.75	มาก	4
ผู้เรียนควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี เมื่อมีเรื่องโต้เถียงกับเพื่อน	4.10	0.84	มาก	5
4. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	4.23	0.58	มาก	
ผู้เรียนมีความอบอุ่นและผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว	4.18	0.74	มาก	2
ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในครอบครัวของตนเอง	4.13	0.80	มาก	1
ผู้เรียนเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญภายในครอบครัว	4.29	0.70	มาก	2
ผู้เรียนมีครอบครัวที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน รักใคร่ปรองดองกัน	4.28	0.75	มาก	4
เมื่อผู้เรียนมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.28	0.76	มาก	5
รวม	4.22	0.56	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนชอบแสดงความคิดเห็น เมื่อครูเปิดโอกาสให้และผู้เรียนชอบซักถามเมื่อมีข้อสงสัย ด้านเจตคติต่อการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาเรียน ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนให้มีความรู้มากในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น และผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้มากขึ้น ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จ ผู้เรียนเต็มใจทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่สนิทและผู้เรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นคนหนึ่ง

ที่มีความสำคัญภายในครอบครัวผู้เรียนมีครอบครัวที่ไว้วางใจซึ่งกันและเมื่อผู้เรียนมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของการบริหาร
งานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สระแก้ว เขต 2

ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	<i>n</i> = 234		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.17	0.55	มาก	
นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน	3.64	0.99	มาก	5
นักเรียนประเมินความพร้อมก่อนทำการเรียน	4.28	0.74	มาก	2
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น	4.36	0.66	มาก	1
นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	4.27	0.73	มาก	4
นักเรียนได้รับรางวัลประกวดกิจกรรมทางวิชาการ	4.28	0.74	มาก	2
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.15	0.42	มาก	
นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.49	0.60	มาก	1
นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษา	4.27	0.73	มาก	2
นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์	4.13	0.84	มาก	4
นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน	3.66	0.99	มาก	5
นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน	4.22	0.86	มาก	3
รวม	4.16	0.48	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนประเมินความพร้อมก่อนทำการเรียน และนักเรียนได้รับรางวัลประกวดกิจกรรมทางวิชาการ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียนนักเรียน มีความพร้อมในการศึกษาและชุมชน และนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยแต่ละประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1											
X_2	.78**	1										
X_3	.70**	.86**	1									
X_4	.72**	.83**	.89**	1								
X_5	.72**	.73**	.77**	.76**	1							
X_6	.77**	.75**	.71**	.73**	.73**	1						
X_7	.77**	.76**	.73**	.72**	.77**	.88**	1					
X_8	.78**	.67**	.67**	.67**	.82**	.71**	.75**	1				
X_9	.72**	.75**	.75**	.77**	.77**	.67**	.68**	.78**	1			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_{10}	.65**	.61**	.62**	.65**	.69**	.67**	.67**	.65**	.76**	1		
X_{11}	.80**	.74**	.75**	.78**	.84**	.82**	.83**	.81**	.79**	.84**	1	
Y	.73**	.68**	.62**	.62**	.70**	.63**	.67**	.73**	.70**	.55**	.69**	1
M	4.32	4.36	4.39	4.42	4.17	4.32	4.39	4.15	4.31	4.29	4.20	4.23
SD	.47	.54	.52	.51	.67	.49	.50	.65	.60	.60	.58	.48

** $p < .01$

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวพยากรณ์ที่แยกรายด้าน โดยปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) วัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7) ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .55 ถึง .73 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และไม่มีตัวแปรใดมีค่าเกิน .90

ตอนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7) ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) แล้วคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด เพื่อพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ และคัดเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยแต่ละด้านในการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ดีที่สุด ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่า *Tolerance* และ *VIF* ของตัวแปรพยากรณ์

ด้านที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	.23	4.30
2	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ	.18	5.69
3	ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร	.15	6.85
4	ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน	.16	6.15
5	ด้านคุณภาพการสอนของครู	.20	4.98
6	ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	.19	5.26
7	ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู	.18	5.71
8	ด้านสภาพพฤติกรรมด้านการเรียน	.22	4.61
9	ด้านเจตคติต่อการเรียน	.22	4.63
10	ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน	.25	3.99
11	ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	.11	9.33

จากตารางที่ 14 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2542 อ้างถึงใน นคร เหมนาค, 2555, หน้า 83) จึงทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 15 อำนาจพยากรณ์ และคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยทั้ง 11 ปัจจัย ที่ใช้พยากรณ์ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2

ตัวพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	เปอร์เซ็นต์พยากรณ์
X_8	.73	.54	53.90
X_8, X_1	.78	.61	60.50
X_8, X_1, X_9	.79	.62	62.30
X_8, X_1, X_9, X_2	.79	.63	63.10

จากตารางที่ 15 ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากการพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_3) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_2) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_4) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซ็นต์

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด จึงนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) รวมค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) จากนั้นจึงทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน หรือ F -test ดังปรากฏในตารางที่ 16 และตารางที่ 17

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากปัจจัยต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล	df	SS	MS	F	p
สมการถดถอย	4	29.47	7.37	97.94**	.00 ^b
ความคลาดเคลื่อน	229	17.23	.75		

** $p < .01$

จากตารางที่ 16 ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_3) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_2) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 17 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตัวพยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b.</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
X_8	.20	.05	.30	4.07**	.00
X_1	.25	.73	.26	3.41**	.00
X_9	.12	.54	.16	2.24*	.03
X_2	.13	.58	.17	2.21*	.03
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.17	.17		6.85**	.00
$R = .79$	$R^2 = .63$	$S.E.est = .27$			

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัว กับตัวแปรประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .27 และ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ .30

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ดีที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) สามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ (\hat{Y}) โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซนต์สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_8) + .25 (X_1) + .12 (X_9) + .13 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .30 (Z_8) + .26 (Z_1) + .16 (Z_9) + .17 (Z_2)$$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแนะนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยด้าน
 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรม
 การบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู
 (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7)
 ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่ม
 เพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) สามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหาร
 งานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยด้านพฤติกรรม
 ด้านการเรียน (X_8) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรม
 การบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานและสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จากประชากรจำนวน 635 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random) ตามกลุ่มโรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เนื้อหาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรทำนาย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอนและปัจจัยด้านผู้เรียน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการแจกและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation) สหสัมพันธ์และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน โดยสามารถอธิบาย ปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นิเทศและติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ทางงานวิชาการและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งความสนใจในผลสำเร็จของงานสนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้เจริญก้าวหน้าและตื่นตัวต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ประชุมชี้แจงการดำเนินงาน ตามนโยบายให้ผู้ร่วมงานทราบและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงานใช้วิธีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความมุ่งสร้างสภาพจิตใจให้ผู้รับบริการ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าของสมาชิกและโรงเรียนและครูมีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพการสอนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวันจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงานผู้ปกครองผู้บริหารและท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครูอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย

3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเต็มใจให้ข้อคิดเห็น คำปรึกษาแก่ครูเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในด้านการสอนและเรื่องอื่น ๆ ด้วยดีและผู้ร่วมงานเป็นกำลังในการพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ

1.3 ปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพฤติกรรมด้านการเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียน ผู้เรียนชอบแสดงความคิดเห็น เมื่อครูเปิดโอกาสให้และผู้เรียนชอบซักถามเมื่อมีข้อสงสัย ด้านเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนมีความสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาเรียน ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากขึ้นและผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้มากขึ้น ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จ ผู้เรียนเต็มใจทำงานเมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่สนิทและผู้เรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนเมื่อทำงานร่วมกัน ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญภายในครอบครัว ผู้เรียนมีครอบครัวที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันและเมื่อผู้เรียนมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี

2. ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนประเมินความพร้อมก่อนทำการเรียนและนักเรียนได้รับรางวัลประกวดกิจกรรมทางวิชาการ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษาและชุมชนและนักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวพยากรณ์ที่แยกรายด้าน โดยปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) วัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7) ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อ

กลุ่มเพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .55 ถึง .73 โดยมีความสัมพันธ์กันเองอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง และไม่มีตัวแปรใดมีค่าเกิน .90

4. ปัจจัยในภาพรวมสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ โดยพบว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัว มีค่าเท่ากับ .79 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .27 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถทำนายประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_8) + .25 (X_7) + .12 (X_9) + .13 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .30 (Z_8) + .26 (Z_7) + .16 (Z_9) + .17 (Z_2)$$

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปในทิศทางต่าง ๆ ไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้เป็น ผู้ตัดสินใจ กำหนดคน โยบาย วางแผนจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความศรัทธาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ดัชนีวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2555, หน้า 149) ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการบริหาร การฝึกอบรมในการบริหาร พฤติกรรม
 ด้านการบริหารภาวะผู้นำที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นมิตร สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงานให้
 เกิดผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35-40) สรุป
 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ
 เป็นบุคคลที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สร้าง
 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหนึ่งฤทัย หาธรรม
 (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถ
 ในการบริหารงานวิชาการ การอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานวิชาการ การเป็นผู้นำไปการบริหารงานวิชาการ
 ปัจจัยด้านครูผู้สอน ได้แก่ การมีคุณลักษณะการเป็นครูสอนที่ดี การพัฒนาศักยภาพครูให้ปฏิบัติงาน
 การจัดการเรียนการสอนให้บรรลุ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของกฤตชญา วิเชียรเพริศ (2558, หน้า 8)
 ได้ศึกษาปัจจัยพระคัมภีร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
 งานวิชาการ 1) ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า การสนับสนุนของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียน
 และแรงจูงใจในการเรียน 2) ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า คุณภาพของครู พฤติกรรมการสอนของครู
 แรงจูงใจในการทำงานของครู บรรยากาศการเรียนการสอน 3) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ทัศนคติ
 ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ วัฒนธรรมโรงเรียน
 และบรรยากาศโรงเรียนและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ (2553) ได้ศึกษา
 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการ
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรด้านการใช้ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ย
 อยู่ในระดับสูงสุด

2. ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
 ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถ
 ในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จของประสิทธิผลของ
 การบริหารงานวิชาการในระดับมาก อาจเป็นเพราะระบบการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียนมีระบบ
 ที่ดี จึงสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ
 ทางบวกต่อโรงเรียน ครูผู้สอน และการเรียน ดังที่ ภรณ์ มหามนต์ (2529, หน้า 2) ได้เสนอแนวคิด
 ของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ในมุมมองเรื่องประสิทธิผลของนักเศรษฐศาสตร์ ว่าประสิทธิผล

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเห็นว่าส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร และ Steer (1991, pp. 304-305) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ ซึ่งสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนได้ครอบคลุมกว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง โดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวัดและการใช้ทรัพยากร กระบวนการดำเนินงานที่ราบรื่น และความพึงพอใจในงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2559) ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงยศ แก้วมงคล (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7) ด้านสภาพพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง -.20 ถึง .28 โดยปัจจัยทุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านผู้เรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีบทบาทต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้จากการศึกษาของ Goodhart (1991) ได้กล่าวว่า ลักษณะของสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาของรัฐ ที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการ ความสำเร็จในสถานศึกษา โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านผลสัมฤทธิ์ในด้านวิชาการ ความสำเร็จในสถานศึกษาและประสิทธิภาพของการวัดผล ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำในการจัดองค์การของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมและจริยธรรมของครูที่ปฏิบัติการสอน และความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 14-15) ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน

วิชาการ 1) สภาพของสถานศึกษา ได้แก่ สังกัดของโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ที่ตั้งโรงเรียน และ ภาควิชาศาสตร์ ระยะทางจากโรงเรียนถึงอำเภอและจังหวัด พื้นที่บริเวณโรงเรียน ความเพียงพอ ของสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษา 2) ลักษณะของผู้บริหารและการดำเนินการ บริหาร ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์การบริหาร ระดับการศึกษา สาขา/ วิชาเอก ความเป็นนักบริหาร 8 ด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ผลการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ได้แก่ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินผลพัฒนาการ ของผู้เรียน การพัฒนาตนเองของครู พฤติกรรมด้านลักษณะของครู และคุณภาพของครูซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2559) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัย ระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กฤตชญา วิเชียรเพริศ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับ ห้องเรียน พบว่า คุณภาพการสอนของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัย ระดับโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ บรรยากาศ ของโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05, .05 และ .05 ตามลำดับ

4. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ดีที่สุด ในรูปสมการ คະแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = 1.17 + .20 (X_8) + 25 (X_7) + 12 (X_9) + 13 (X_2)$ โดยสมการพยากรณ์ ปัจจัย ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหาร งานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้ 63.10 เปอร์เซ็นต์แสดงให้เห็นว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ “ปัจจัย ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) ด้านพฤติกรรม การบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร (X_3) ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (X_4) ด้านคุณภาพการสอนของครู (X_5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู (X_6) ด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู (X_7)

ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน (X_{10}) ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว (X_{11}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้” โดยปัจจัยพฤติกรรมด้านการเรียน (X_8) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_7) ด้านเจตคติต่อการเรียน (X_9) และด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ (X_2) เป็นพยากรณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ทุกปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้”

4.1 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ ดังที่ ชัยวัฒน์ แน่นอุดร (2547, หน้า 11-12) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน คือ การเรียนรู้ เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลจากการเรียนรู้จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านความรู้ ทักษะ และความรู้สึก โดยกระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งการเรียนรู้ก็คือ พฤติกรรมการเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) การใช้เวลาเรียน 2) วิธีการเรียน 3) ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร อุดม (2547, หน้า 215) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ กฤตชญา วิเชียรเพริศ (2558, หน้า 209) ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พฤติกรรม การเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และงานวิจัยของภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค (2559) ได้ศึกษา ปัจจัย พหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ เนื่องจากผู้นำทางวิชาการเป็นบทบาทสำคัญต่อครูใหญ่ที่จะเน้นกิจกรรมในการเรียน การสอนและการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู (Davis & Thomas, 1989, p. 21) ให้ประสบผลสำเร็จ โดยผู้บริหารต้อง มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน เช่น กำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำแผนไปปฏิบัติ การนำผลงานวิจัยมาใช้ใน

การพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน (มโนญ เชื้อชาติ, 2545, หน้า 43) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัย พหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน งานวิจัยของ Buzzi (1990) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐเนคคิตท์ โดยการใช้แบบสอบถามกับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐเนคคิตท์ พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และงานวิจัยของสุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและ ทางอ้อมเชิงบวกคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน

4.3 ปัจจัยด้านเจตคติต่อการเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการได้ ดังที่ พรจันท์ โปธินาค (2554, หน้า 49) กล่าวว่า ทักษะคิดและนิสัยในการเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการเรียน โดยการแสดงออกในรูปของความพึงพอใจ เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยหรือ สนับสนุน หรือไม่ชอบในการเรียน หากนักศึกษามีทัศนคติในการเรียนที่ดี จะส่งผลให้นักศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและสามารถสำเร็จการศึกษาได้ และเจตคติ ยังเป็นแรงขับเคลื่อนของ ปัจเจกบุคคลที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพยายามและเกิดกำลังในการเรียนรู้ (Savignon, 1983, p. 24) เพื่อได้มาซึ่งความสำเร็จในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพฤดีอินทรประเสริฐ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียน สตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผลการศึกษา พบว่า เจตคติต่อการเรียน ของผู้เรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของศุภร ศรีนุต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์

4.4 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการได้ดังที่ Miskel and Dorothy (1985, p. 55) เป็นศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่ง ของผู้บริหารต่อการนำหน่วยงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เพราะผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัย

สั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกับปฏิบัติการและเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารขององค์การประชุม โพธิกุล (2553, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่ค่อนข้างซับซ้อนเป็นสิ่งที่คนใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้ภารกิจการงาน และวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ขององค์การบรรลุผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสนั่น วงษ์ดี (2551, หน้า 98) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 1 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีระดับพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศึกษา ค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาคือมีความเข้าใจระบบการทำงานด้านบริหารวิชาการภูมิพิพัฒนา รักษ์พรมงคล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยระดับมหาวิทยาลัย พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย มีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพ โดยการจัดการอบรม ส่งเสริมสนับสนุน วิเคราะห์และวางแผน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและเห็นเป้าหมายอย่างชัดเจน

1.2 พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบายวางแผน จูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาศรัทธาและปฏิบัติตาม ตลอดจนการสร้างบรรยากาศและความเป็นเอกภาพของการทำงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นแนวทางในความสำเร็จของงาน

1.3 ด้านพฤติกรรมกรรมการเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมพฤติกรรมด้านการเรียนของผู้เรียนให้มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ สร้างนิสัยรักการอ่าน รู้จักวางแผนในการทำงานประเมิณผลงานของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่ออุปสรรคต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

1.4 เจตคติต่อการเรียนสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการศึกษาของผู้เรียน โดยการสร้างให้ผู้เรียนเชื่อว่าการศึกษา คือ ความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต สามารถนำความรู้ที่ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพในอนาคตได้

2. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายวางแผน ในการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานในด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2. ควรศึกษาสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่น ๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่น ๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

4. ควรศึกษาปัจจัยด้านครูผู้สอนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่น ๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

5. ควรศึกษาปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการด้านอื่น ๆ อีก เพื่อให้ทราบสาเหตุที่หลากหลายมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

6. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาย่างชัดเจน นำไปสู่การพัฒนางานวิชาการให้มีระดับสูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2547). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เมธิทปส์.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤตชญา วิเชียรเพริศ. (2558). *ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2530). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.
- กวี วงศ์พุด. (2536). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร*. คุณวุฒินิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- กิติมา ปรีดีดิถก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรการพิมพ์.
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- คำเพชร ศิริบูรณ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี.

- จรวาย คำสะอาด. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาเทียบโอน ประสบการณ์อาชีพสู่วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นัตรวลัย ทรงความเจริญ. (2553). *สภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี.
- ชยธิต กล้วยหา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ แน่นอุดร. (2547). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับ ประกาศนียบัตร สาขาช่างไฟฟ้า ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้บริหาร กรณีศึกษาโรงเรียนเกษม โปลีเทคนิค*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาไฟฟ้า, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาญชัย อาจิมสมจาร. (2548). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดีการพิมพ์.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). *พฤติกรรมเชิงการเมืองในองค์กร: จริตและจริยธรรมของคนในองค์กร ภาครัฐและเอกชน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นกร เหมนาถ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2535). *หลักการบริหารการศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาความเข้าใจระหว่างครูกับ ผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: อนงค์ศิลป์.

- นพwana วิภักดี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กร ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นารี อาแว. (2545). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิคม ชันโสม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสำนักงาน: Office management*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กเพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). *รูปแบบผลการเรียนในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ประนอม โอทกานนท์. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัสสร หลักล้าหาญ. (2551). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์. (2541). *การบริหารทรัพยากรการศึกษา: แนวคิดการบริหารทรัพยากรการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพ.
- ปัญญา กันเกตุ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปัญญา แก้วกีอูร. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษา
เป็นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปิยนุช สิงห์สถิต. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียน
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พินดา หมั่นชนะมา. (2553). ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา
ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 3 ด้วยโมเดลลดหลั่นเชิงเส้นพหุระดับ. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เพชรบูรณ์.
- พรจันทร์ โปธินาค. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตที่มีผล
การเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤดี อินทรประเสริฐ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 6 โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสาขาวิชาใน
ระดับบัณฑิตศึกษา ของสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพราพรรณ เปลี่ยนภู. (2542). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
ธนบุรี.
- ไพรัตน์ อธิกพันธุ์. (2548). การศึกษาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ด้วยวิธีวิเคราะห์วงรอบข้อมูล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภูมิพัฒน์ รักพรมงค. (2559). ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- มณูญ เชื้อชาติ. (2554). ปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- รุ่ง แก้วแดง, ชัยณรงค์ สุวรรณสาร และธีระ รุญเจริญ. (2536). *ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชวนการพิมพ์.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). *ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา ดำนด่างกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิไลวรรณ วิภาจักษณ์กุล (2549). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาธรรมชาติของผู้เรียน*. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศรัณยา ขวัญทอง. (2552). *การจัดการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอท้ายเหมืองเขตพื้นที่การศึกษาพังงา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิลปะชัย ศรีเกียรติ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุกร ศรีนุด. (2553). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ศุภลักษณ์ สานดิเชียร. (2557). *การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2557). *ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2557*. เข้าถึงได้จาก <http://www.niets.or.th/>
- สนั่น วงษ์ดี และคณะ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- สมควร จำเริญพัฒน์. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาลสินธุ์ เขต 2*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมจิตร อุดม. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาคุญฉบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมใจ บุญดี. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมศักดิ์ จิหมัง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาศาสนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมิน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2559). *รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ประจำปีงบประมาณ 2559*. เอกสารลำดับที่ 1/2560 กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานนายกรัฐมนตรื. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรื. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานการวิจัยประเมินผลตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: เพลินสตูดิโอ.
- ลำเรียง บุญเรืองรัตน์. (2539). *การประเมินหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ลิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2546). *หลักการบริหาร*. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิณี ทองหล่อ. (2552). *ปัจจัยด้านการจัดการเรียนรู้และปัจจัยด้านผู้เรียนที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ของนิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมณฑิรา นิยะมะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2549). *ปัจจัยทุกระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารในประมวลชุดวิชาการการวิจัยและการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8-9*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- หนึ่งฤทัย หาธรรม. (2553). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อังกู อ้วนพรหมมา. (2550). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อิลฮาม อาเก็ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *การบริหารหลักสูตรหัวใจของการบริหารงานวิชาการ*. ม.ป.ท.
- Agthe, R. R. (1980). The elementary principals perceptions: Of their own and teacher's realign curriculum decision making. *Dissertation Abstracts International*, 24(3).
- Cambell, J. P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness, in New perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

- David, G., & Thomas, M. A. (1989). *Effective school and effective teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Faber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions*. New York: Pergamon Press.
- Finklea, C. W. (1997). *Princlpal leadership style and the effective school*. USA: Education Administration Doctoral Dissertation, South Caroline University.
- Gibson, J. L, John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organization: Behavior structure, process*. TX: Business Publication.
- Gilmer, B. V. (1967). *Applied psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Goodhart, W. H. (1991). The instrument and expressive characteristics of public secondary school and effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 18(18), 1941-A.
- Good. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research practive* (2nd ed.). New York: Random House.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Liu, Ching-Jen. (1985). An identification of principals' instuctional leadership behaviors in effective high school. *Dissertation Abstracts International*.
- McCarthy, W. M. (1976). The role of the secondary school principal in New Jerrery. *Dissertation Abstracts International*, 32(2), 705-A.
- Miskel, C., & Dorothy, C. (1985). Leader succession in school scating. *Review of Educational Research*, 55(1), 87-105
- Montgomery, M. A. (1987). *The effectiveness of the instructional leadership system on principals' leadership behaviors and student achievement*. Unpublished Doctoral Dissertation. TX: East Texas State University.

- 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.
- Reid, K., Hopkins, D., & Holly, P. (1988). Toward the effective school. *Dissertation Abstracts International*, 52(04), 1139-A.
- Rullan, A. M. (2006). *The relationship between instructional leadership and the application of reading strategies within a balanced literacy program to student achievement*. New York: Dowling University Publication Number.
- Savignon, S. J. (1983). *Communicative competence: Theory and classroom practice, text and contexts in second language learning*. Massachusetts.
- Simon, M. A. (1993). The relationship of college student, motivation, and anxiety to second language achievement: A test of Gardner's model. *Dissertation Abstracts International*, 53(12), 4239-A.
- Soliman, H. (1997). Academic workload and quality. *Assessment and Evaluation in Higher Education*.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organization: An introduction*. Boston: Kent.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness*. California: Good Year.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. New York: Harper Collin.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สำเนาหนังสือ

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 0433

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

22 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายวรพล เจริญวัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3489

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ 0451

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

26 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขออนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสังกัดของท่าน

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ด้วย นายวรพล เจริญวัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินงานทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตให้ใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันที่อยู่ในกำกับของท่านเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในงานวิจัยของนิสิตดังกล่าว

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการขออนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3839-3489

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 0859

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

20 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ด้วย นายวรพล เจริญวัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3489

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 0860

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

20 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ด้วย นายวรพล เจริญวัย นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลหนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3839-3489

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item objective concurrence)

ตารางที่ 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
1	+1	0	+1	+1	+1	0.8
2	+1	+1	+1	+1	+1	1
3	0	+1	+1	+1	+1	0.8
4	0	+1	+1	+1	+1	0.8
5	+1	+1	+1	+1	+1	1
6	+1	+1	+1	+1	+1	1
7	+1	+1	+1	+1	+1	1
8	+1	+1	+1	+1	+1	1
9	+1	+1	+1	+1	+1	1
10	+1	+1	+1	+1	+1	1
11	+1	+1	+1	+1	+1	1
12	+1	+1	+1	+1	+1	1
13	+1	+1	+1	+1	+1	1
14	+1	+1	+1	+1	+1	1
15	+1	+1	+1	+1	+1	1
16	+1	+1	+1	+1	+1	1
17	+1	+1	+1	+1	+1	1
18	+1	+1	+1	+1	+1	1
19	+1	+1	+1	+1	+1	1
20	+1	+1	+1	+1	+1	1
21	+1	+1	+1	+1	+1	1
22	+1	+1	+1	+1	+1	1
23	+1	+1	+1	+1	+1	1
24	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
25	+1	+1	+1	+1	+1	1
26	+1	+1	+1	+1	+1	1
27	+1	+1	+1	+1	+1	1
28	+1	+1	+1	+1	+1	1
29	+1	+1	+1	+1	+1	1
30	+1	+1	+1	+1	+1	1
31	+1	+1	+1	+1	+1	1
32	+1	+1	+1	+1	+1	1
33	+1	+1	+1	+1	+1	1
34	+1	+1	0	+1	+1	0.8
35	+1	+1	+1	+1	+1	1
36	+1	+1	+1	+1	+1	1
37	+1	+1	+1	+1	+1	1
38	+1	+1	+1	+1	+1	1
39	+1	+1	+1	+1	+1	1
40	+1	+1	+1	+1	+1	1
41	+1	+1	+1	+1	+1	1
42	+1	+1	+1	+1	+1	1
43	+1	+1	+1	+1	+1	1
44	+1	+1	+1	+1	+1	1
45	+1	+1	+1	+1	+1	1
46	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
47	+1	+1	+1	+1	+1	1
48	+1	+1	+1	+1	+1	1
49	+1	+1	+1	+1	+1	1
50	+1	+1	+1	+1	+1	1
51	+1	+1	+1	+1	+1	1
52	+1	+1	+1	+1	+1	1
53	+1	+1	+1	+1	+1	1
54	+1	+1	+1	+1	+1	1
55	+1	+1	+1	+1	+1	1
56	+1	+1	+1	+1	+1	1
57	+1	+1	+1	+1	+1	1
58	+1	+1	+1	+1	+1	1
59	+1	+1	+1	+1	+1	1
60	+1	+1	+1	+1	+1	1
61	+1	+1	+1	+1	+1	1
62	+1	+1	+1	+1	+1	1
63	+1	+1	+1	+1	+1	1
64	+1	+1	+1	+1	+1	1
65	+1	+1	+1	+1	+1	1
66	+1	+1	0	+1	+1	0.8
67	+1	+1	+1	+1	+1	1
68	+1	+1	+1	+1	+1	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	
69	+1	+1	+1	+1	+1	1
70	+1	+1	+1	+1	+1	1
71	+1	+1	+1	+1	+1	1
72	+1	+1	0	+1	+1	0.8
73	+1	+1	+1	+1	+1	1
74	+1	+1	+1	+1	+1	1
75	+1	+1	+1	+1	+1	1
76	+1	+1	+1	+1	+1	1
77	+1	+1	0	+1	+1	0.8
78	+1	+1	+1	+1	+1	1
79	+1	+1	+1	+1	+1	1
80	+1	+1	+1	+1	+1	1

ภาคผนวก ค

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ 19 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้บริหาร
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.49
2	.73
3	.48
4	.60
5	.62
6	.27
7	.54

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .79

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้บริหาร
ด้านพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.61
2	.89
3	.76
4	.72
5	.55
6	.80
7	.80

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .91

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้บริหาร
ด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.58
2	.77
3	.43
4	.58
5	.65
6	.55

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้บริหาร
ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.65
2	.83
3	.42
4	.84
5	.63
6	.68
7	.76

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

ตารางที่ 23 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านครูผู้สอน
ด้านคุณภาพการสอนของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.44
2	.78
3	.70
4	.73
5	.81
6	.33

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .84

ตารางที่ 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านนักเรียน
ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.261
2	.70
3	.42
4	.58
5	.75
6	.81
7	.53

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .82

ตารางที่ 25 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจุบันด้านครูผู้สอน
การสนับสนุนทางสังคมของครู

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.65
2	.64
3	.66
4	.66
5	.57
6	.77
7	.32

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .85

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจุบันด้านผู้เรียน
ด้านพฤติกรรมด้านการเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.69
2	.71
3	.68
4	.71
5	.43
6	.77
7	.41

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .86

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจุบันด้านผู้เรียน
ด้านเจตคติต่อการเรียน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.82
2	.55
3	.84
4	.58
5	.74
6	.61

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจุบันด้านผู้เรียน
ด้านพฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.72
2	.35
3	.59
4	.58
5	.51

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .77

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในปัจจัยด้านผู้เรียน
ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.70
2	.56
3	.79
4	.78
5	.76

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .88

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในประสิทธิผลของการบริหาร
งานวิชาการ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.76
2	.75
3	.79
4	.78
5	.75
6	.78
7	.74
8	.76
9	.76
10	.75

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .78

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ ครูผู้สอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือการปฏิบัติงานของท่าน

แบบสอบถามนี้จะแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทงานวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์แล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามดังกล่าวไปยังผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือ

วรพล เจริญวัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1
แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เป็นจริงแต่ละข้อ
ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี
 10 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของโรงเรียน

- ขนาดเล็ก ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยทำ
เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านผู้บริหาร						
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
1	ร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ทางงานวิชาการ					
2	กำหนดผู้รับผิดชอบในการนำแผนงานวิชาการอย่างชัดเจนและเหมาะสม					
3	ร่วมกับครูผู้สอนในการปฏิบัติงานวิชาการ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
4	สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามารถทางปัญญาของผู้เรียน					
5	นิเทศและติดตามการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ					
6	นำความรู้เทคนิควิธีการใหม่มาใช้ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน					
7	พัฒนาบุคลากรและครูเพื่อส่งเสริมทางวิชาการและวิชาชีพครูให้สูงขึ้น					
2. พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ						
8	ปฏิบัติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย					
9	ชี้แจงผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจนในการทำผลงาน โดยมีเกณฑ์มาตรฐานกำหนด					
10	ปฏิบัติตนให้ผู้ที่บังคับบัญชายอมรับและมีความนับถือ					
11	ต้นตัวอย่างการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า					
12	สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้เจริญก้าวหน้า					
13	ทำให้ผู้ที่บังคับบัญชามุ่งความสนใจในผลสำเร็จของงาน					
14	ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ที่บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
3. พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร						
15	ประชุมชี้แจงการดำเนินงานตามนโยบายให้ผู้ร่วมงานทราบและขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
16	ใช้วิธีการออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน					
17	ในกรณีมีเรื่องเร่งด่วนสั่งงานผู้ร่วมงานด้วยวาจาแก่ตัวผู้ปฏิบัติโดยตรง					
18	นำรายงานข้อเท็จจริงเป็นข้อมูลในการวางแผนและตัดสินใจ					
19	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสซักถามเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีและสื่อความเข้าใจได้ตรงจุด					
20	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงานร่วมกัน					
4. วัฒนธรรมโรงเรียน						
21	ครูมีความรักสามัคคีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
22	ครูไม่ถ้อยสัพคัตหรือสถานภาพเข้าหากันในการปฏิบัติงาน					
23	ครูมีความจริงใจและส่งเสริมความก้าวหน้าซึ่งกันและกันมีการสอนงานซึ่งกันและกันด้วยไมตรีจิต					
24	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
25	สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าของสมาชิกและโรงเรียน					
26	ครูมีความมุ่งสร้างสภาพพึงพอใจให้ผู้รับบริการ					
27	ครูมีการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน					
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน						
1. คุณภาพการสอนของครู						
28	ดำเนินการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนและเหมาะสมกับเวลา					
29	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุด					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
30	ใช้เทคนิคในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
31	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประเมินและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง					
32	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน					
33	จัดการเรียนการสอนโดยสอดคล้องคุณธรรมจริยธรรม					
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู						
34	รายได้อื่น ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
35	ท่านมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
36	ท่านได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างยุติธรรม					
37	ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของผู้บริหาร					
38	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ					
39	ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข					
40	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร					
3. การสนับสนุนทางสังคมของครู						
41	เพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำในด้านการสอนและเรื่องอื่น ๆ ด้วยดี					
42	ผู้บริหารเต็มใจให้ข้อคิดเห็นคำปรึกษาแก่ครู					
43	ข้อเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ครูเสนอแนะจะได้รับการนำไปสู่พิจารณาในที่ประชุม					
44	สถานศึกษาสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ข้อมูลข่าวสาร ช่วยส่งเสริมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
45	สถานศึกษามีสวัสดิการช่วยเหลือส่งเสริมพัฒนาครูในสถานศึกษา					
46	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ให้กำลังใจในการทำงาน					
47	ผู้ร่วมงานเป็นกำลังในการพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ					
ปัจจัยด้านผู้เรียน						
1. พฤติกรรมด้านการเรียน						
48	ผู้เรียนเตรียมตัวก่อนการเรียนทุกครั้ง					
49	ผู้เรียนให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียน					
50	ผู้เรียนชอบแสดงความคิดเห็นเมื่อครูเปิดโอกาสให้					
51	ผู้เรียนชอบซักถามเมื่อมีข้อสงสัย					
52	ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ นอกเหนือจากที่ครูสอน					
53	ผู้เรียนตั้งใจพัฒนาตนเองเพื่อผลการเรียนที่ดีขึ้น					
54	ผู้เรียนทำงานที่ครูมอบหมายด้วยตนเองอย่างเต็มความสามารถ					
2. เจตคติต่อการเรียน						
55	ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความรู้มากขึ้น					
56	ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนทำให้มีความก้าวหน้าในชีวิต					
57	ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนให้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น					
58	ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินในเวลาเรียน					
59	ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนเป็นใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า					
60	ผู้เรียนเชื่อว่าการเรียนมีผลดีต่อสังคม					
3. พฤติกรรมทางสังคมต่อกลุ่มเพื่อน						
61	ผู้เรียนแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ เมื่อเพื่อนประสบความสำเร็จ					
62	ผู้เรียนยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน เมื่อทำงานร่วมกัน					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
63	ผู้เรียนยินดีรับคำแนะนำ เมื่อเพื่อนปัญหา หรือมีความทุกข์					
64	ผู้เรียนเต็มใจทำงาน เมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนที่ไม่สนิท					
65	ผู้เรียนควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี เมื่อมีเรื่องโต้เถียงกับเพื่อน					
4. ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว						
66	ผู้เรียนมีความอบอุ่นและผูกพันกับสมาชิกในครอบครัว					
67	ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในครอบครัวของตนเอง					
68	ผู้เรียนเป็นคนหนึ่งที่มีความสำคัญภายในครอบครัว					
69	ผู้เรียนมีครอบครัวที่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน รักใคร่ปรองดองกัน					
70	เมื่อผู้เรียนมีปัญหาสมาชิกในครอบครัวเป็นที่ปรึกษาที่ดี					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างขวามือ ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีประสิทธิผลมากที่สุด
4 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีประสิทธิผลมาก
3 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีประสิทธิผลปานกลาง
2 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีประสิทธิผลน้อย
1 หมายถึง บทบาทงานวิชาการมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน						
1	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน					
2	นักเรียนประเมินความพร้อมก่อนทำการเรียน					
3	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพัฒนาอยู่ในระดับที่สูงขึ้น					
4	นักเรียนที่เรียนจบตามหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
5	นักเรียนได้รับรางวัลประกวดกิจกรรมทางวิชาการ					
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก						
6	นักเรียนประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
7	นักเรียนมีความพร้อมในการศึกษา					
8	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์					
9	นักเรียนได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน					
10	นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน					

“ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน”