

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยวัฒน์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พุฒฉนิกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยวัฒน์)


.....กรรมการ
(ดร.สถาพร พุฒฉนิกุล)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สถาพร พุฒฉนิกุล)

วันที่...๕... เดือน...๓...ค.ค.ม...พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับกรุณาและความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สถาพร พงษ์พิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ แจ่มกระจ่าง กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวี กรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังมีรายนามที่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต ๑ ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณบุพการี ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้รับโอกาสที่ดีทางการศึกษา และเป็นกำลังใจจนประสบความสำเร็จ เป็นที่ภาคภูมิใจของครอบครัว และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองกรับ ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ให้การดูแลช่วยเหลือและให้กำลังใจอยู่เสมอ

คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายที่พึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอนอบน้อมบูชาเพื่อแสดงถึงความกตัญญูตเวทีแก่บุพการี ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบทุกวันนี้

ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช

58920369: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร/ ประสิทธิภาพของโรงเรียน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
 ณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญณ์เวช: ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 (ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING OF SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)
 คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์, ปร.ด., สถาพร พงษ์พิบูล, ปร.ด. 205 หน้า.
 ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 317 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยแต่ละด้านมีค่าอำนาจพยากรณ์อยู่ระหว่าง .40 - .93 และมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง .95 - .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24}) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.63 + 0.18(X_{22}) + 0.20(X_{32}) + 0.13(X_{34}) + 0.10(X_{23})$$

$$\hat{Z} = 0.25(Z_{22}) + 0.27(Z_{32}) + 0.21(Z_{34}) + 0.15(Z_{23})$$

58920369: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING/ SCHOOLS EFFECTIVENESS/

THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

NATTASAK SIRISOMBOONVEJ: ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING OF SCHOOLS EFFECTIVENESS UNDER THE RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISORY COMMITTEE: SUWICHAJ KOSAIYAWAT, Ph.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 205 P. 2018.

This research aimed to study administrative factors; the transformational leadership, the community participation factors and the organizational climate factors of a school those affected school effectiveness. The research sample were 317 teachers under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 selected by stratified random sampling. The Research instrument was a five rating scale survey questionnaire consisted 4 parts they were on; 1) the school effectiveness 2) the transformational leadership factors 3) the community participation factors and 4) the organizational climate factors, They had discriminant power between .40 - .93 and the reliability between .95 - .98. Data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The school effectiveness, factors transformational leadership factors, community participation factors and organizational climate factors of the schools, as a whole and each aspect, were at the high level.

2. The transformational leadership factors, community participation factors and organizational climate factors of the schools were positively correlated at relatively high level with school effectiveness except evaluation participation (X_{24}) was at the moderate level with statistically significant at .01 level.

3. The community participation factors on the implementation participation (X_{22}) and benefits participation (X_{23}), the organizational climate factors of the school on the organizational structure (X_{32}) and the warmth and support (X_{34}) affected of school effectiveness. They could cooperatively predict the schools effectiveness at 62.80 percent with statistically significant at .05 level. And could be written as the regression equations of raw score and standardized score as follows.

$$\hat{Y} = 1.63 + 0.18(X_{22}) + 0.20(X_{32}) + 0.13(X_{34}) + 0.10(X_{23})$$

$$\hat{Z} = 0.25(Z_{22}) + 0.27(Z_{32}) + 0.21(Z_{34}) + 0.15(Z_{23})$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	21
ประสิทธิผลของโรงเรียน.....	25
ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	35
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	47
การมีส่วนร่วม.....	60
บรรยากาศองค์การของโรงเรียน.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	92

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	128
สรุปผลการวิจัย.....	129
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	149
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	167
ภาคผนวก ก.....	168
ภาคผนวก ข.....	172
ภาคผนวก ค.....	200
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	205

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1..... 16
2	การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ประถมศึกษาของโรงเรียน..... 42
3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 93
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 102
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการปรับตัว โดยรวมและรายข้อ..... 103
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ..... 104
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการบูรณาการ โดยรวมและรายข้อ..... 105
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ..... 106
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน..... 107
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม โดยรวมและรายข้อ..... 108
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการสร้างแรงคลใจ โดยรวมและรายข้อ..... 109

สารบัญญัตินำ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ.....	110
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	111
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	112
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ.....	113
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้อ.....	114
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้อ.....	115
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ.....	116
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน.....	117
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและรายข้อ.....	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้อ.....	119
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ.....	120
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ.....	121
24	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีส่วนร่วม ของชุมชน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	122
25	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	124
26	การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร.....	125
27	ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	126
28	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	126
29	อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจาก ตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
30	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	201
31	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	202
32	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	203
33	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1.....	204

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทางการศึกษาหลายด้าน อาทิ แนวคิดในการจัดการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตร ระบบการประเมินผลผู้เรียน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับรัฐบาลไทยปัจจุบัน ที่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา มอบหมายให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2558-2563 เพื่อต้องการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ซึ่งมีพันธกิจที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการ ศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และ 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา (สุกัญญา งามบรรจง, 2559, หน้า 2)

ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปฏิรูประบบบริหารจัดการได้กำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติที่สำคัญไว้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังนี้ 1) ปฏิรูปวัฒนธรรมใหม่ของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสร้างระบบเครือข่าย ความรับผิดชอบระหว่างโรงเรียน ครู ผู้บริหารการศึกษา และผู้ปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารการศึกษา 2) ปฏิรูประบบการวางแผนเพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการศึกษาให้เป็นระบบเดียว 3) ปฏิรูประบบงบประมาณ กระจายอำนาจการบริหารงบประมาณไปสู่เขตพื้นที่และสถานศึกษา 4) ปฏิรูปโครงสร้างหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพและเข้มแข็ง 5) ปฏิรูปการกำกับ ติดตามและประเมินผล และ 6) ปฏิรูปโอกาสและคุณภาพการศึกษา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 13-14) จากรายงานผลการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการศึกษาไทยที่ได้ทำการปฏิรูประบบการบริหารจัดการ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วน พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาที่ด้อยคุณภาพให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐาน

ตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้วิเคราะห์สภาพปัญหาปัจจุบันของการศึกษาไทย พบว่า ยังมีปัญหาในแต่ละด้านที่ต้องเร่งแก้ไข ได้แก่ มีความแตกต่างของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระหว่างสถานศึกษา การอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ความเหลื่อมล้ำในโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา และปัญหาสถานศึกษาขนาดเล็กในชนบท การผลิตกำลังคนไม่สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในเรื่องของคุณภาพของสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาบางแห่งยังมีคุณภาพและมาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ ดังจะเห็นได้จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่เข้ารับการประเมินจำนวน 22,718 แห่ง ได้รับรองคุณภาพและมาตรฐาน 14,811 แห่ง ในขณะที่ยังมีสถานศึกษาที่ยังไม่ได้รับการรับรองมากถึง 7,907 แห่ง ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติทางด้านวิชาการ โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ปีการศึกษา 2556 พบว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโดยการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ O-NET (Ordinary National Educational Test) ต่ำกว่าร้อยละ 50 เป็นส่วนใหญ่ รวมถึงผลการประเมินผู้เรียนในระดับนานาชาติ เช่น PISA (Programme for International Student Assessment) 2012 พบว่าคะแนนความรู้เรื่องทั้ง 3 วิชา คือ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) ทุกวิชา และผลการประเมินโครงการศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของนักเรียนไทยเปรียบเทียบกับนานาชาติ (Trends in International Mathematics and Science Study; TIMSS 2011) พบว่า คะแนนความรู้วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยค่ากลาง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) โรงเรียนบางส่วนมีผลการดำเนินงานยังไม่บรรลุเป้าหมายและการบริหารงานยังไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร ทำให้ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและชุมชน ทั้งยังขาดการสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้นำตัวเอง การดำเนินงานของโรงเรียนที่ยังขาดการวางแผน มอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลบุคลากรในโรงเรียนได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ขาดการพัฒนา จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนยังไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2553, หน้า 9) และผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่าสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพการศึกษา และยังพบว่ามี ความแตกต่างกันสูงระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

งบประมาณทางการศึกษาที่รัฐบาลต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เนื่องจากผลการศึกษาของประเทศไทยยังอยู่ในระดับไม่ดีเท่าที่ควร โดยพบว่าประเทศไทยมีงบประมาณทางการศึกษาในทุกระดับการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 29.5 ของงบประมาณแผ่นดินทั้งหมด ซึ่งมากที่สุดในกลุ่มประเทศอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, หน้า 75)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 เป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผิดชอบการจัดการศึกษา ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ตรวจสอบและติดตามผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 มีทั้งสิ้นจำนวน 116 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 4 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน ขนาดกลาง 77 โรงเรียน และขนาดเล็ก 23 โรงเรียนมีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,776 คน รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 ให้ความสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา โดยมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพที่เท่าเทียมกัน จากผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2559 ได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ ประสานงาน จากผู้รับผิดชอบโครงการ กิจกรรม และสถานศึกษาในสังกัด ระดมสรรพกำลังร่วมกันผลักดันแผนสู่การปฏิบัติในมิติของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สามารถสรุปปัญหาและอุปสรรค เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ยังมีค่าเฉลี่ยไม่เป็นที่น่าพอใจ โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 พบว่า ในปีการศึกษา 2556 วิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชาภาษาอังกฤษ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 32.91 และเมื่อเทียบคะแนนวิชาต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2557 กับปีการศึกษา 2556 พบว่า วิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2557 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2556 ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา และ วิชาศิลปะ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2556 และปีการศึกษา 2557 พบว่า ในปีการศึกษา 2556 วิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 22.46 และเมื่อเทียบคะแนนวิชาต่าง ๆ ในปีการศึกษา 2557 กับปีการศึกษา 2556 พบว่า วิชาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2557 ต่ำกว่าปีการศึกษา 2556 ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

และวิชาศิลปะ รวมถึงจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน(National test: NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีการประเมินทักษะความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล เปรียบเทียบปีการศึกษา 2558 และปีการศึกษา 2557 พบว่า ความสามารถด้านภาษาและความสามารถด้านคำนวณ ปีการศึกษา 2558 มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าปีการศึกษา 2557 ซึ่งจากการทดสอบระดับชาติ ยังมีค่าคะแนนในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือความสามารถด้านต่าง ๆ ที่บางปีการศึกษา ลดลงหรือบางปีการศึกษาค่าเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความไม่ต่อเนื่อง สาเหตุเนื่องจากมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน ได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาจำนวน 96 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.76 และไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 20 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 17.24 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1, 2559) ผลจากการประเมินภายนอก ได้บ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาในบางโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม

จากสภาพการณ์ดังกล่าวในปัจจุบัน โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานบริการด้านการศึกษาที่สำคัญมาก และมีบทบาทสำคัญในการสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพในภายภาคหน้า เพื่อมาเป็นกำลังของชาติที่จะมีส่วนสำคัญมากในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลเท่านั้นถึงจะสามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนได้ จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1 เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดระยอง เขต 1

3. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลของ โรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของ ชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยาของ เขต 1 อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1 หรือไม่

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 หรือไม่

4. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน มีสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาของ เขต 1

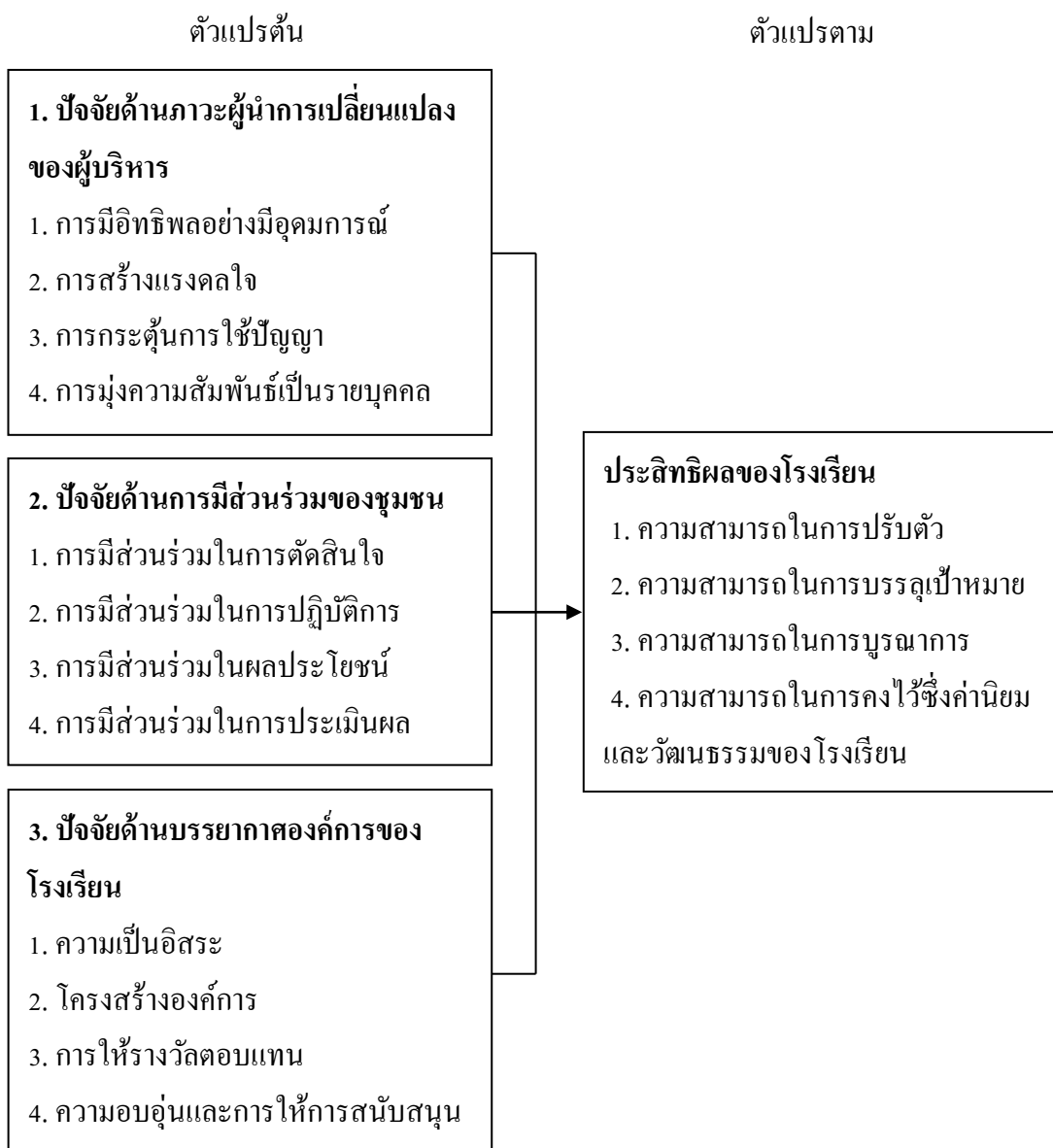
2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศ องค์การของ โรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

3. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในการกำหนดตัวชี้วัดประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของ Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัว 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย 3) ความสามารถในการบูรณาการ และ 4) ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1981) ที่ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล 3) ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดของ Aldag and Brief (1981) เพื่อใช้อธิบาย ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของโรงเรียนไว้อย่างครอบคลุม อันประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอิสระ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัลตอบแทน และความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. ใช้เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหาร โรงเรียนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารในการพัฒนากระบวนการวิจัยให้ครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็ผลดีในการจัดการเรียนการสอน

4. ใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนา โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ซึ่งมีขอบเขตด้านเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1.1 ความสามารถในการปรับตัว

1.1.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

1.1.3 ความสามารถในการบูรณาการ

1.1.4 ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2.2 การสร้างแรงคลใจ

1.2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

1.2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

1.3 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

1.3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

1.4 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

1.4.1 ความเป็นอิสระ

1.4.2 โครงสร้างองค์การ

1.4.3 การให้รางวัลตอบแทน

1.4.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จำนวน 1,776 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น 317 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.1.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3.1.1.2 การสร้างแรงคลใจ

3.1.1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา

3.1.1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

3.1.2 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย

3.1.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.1.2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

3.1.2.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

3.1.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.3.1 ความเป็นอิสระ

3.1.3.2 โครงสร้างองค์การ

3.1.3.3 การให้รางวัลตอบแทน

3.1.3.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

3.2.1 ความสามารถในการปรับตัว

3.2.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

3.2.3 ความสามารถในการบูรณาการ

3.2.4 ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จนบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการบูรณาการ ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู

1.1 ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนจะต้องปรับตัวให้สอดคล้อง และเข้ากับสังคมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อความต้องการของ สังคมและสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน และมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยี หรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาใช้ในการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตของ โรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งโรงเรียนจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อ การบรรลุผลตามต้องการ ในการดำเนินงานด้านวิชาการ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง จากการทำวิจัย ผลงานวิชาการ การฝึกอบรม และการใช้เทคโนโลยีของครู

1.3 ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง การจัดการด้านวิชาการ บุคลากร การเงิน และการบริหารทั่วไป ดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของ โรงเรียนที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน การบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละรายวิชาบูรณาการทุกวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อ ใช้จัดการเรียนการสอนหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครูแต่ละวิชา การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัด การเรียนการสอน โรงเรียนการดำเนินการสร้างระบบขั้นตอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการประสานงาน ระหว่างหน่วยงานภายในและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียน มีความรักความศรัทธามีความผูกพันกับโรงเรียน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ทั้งต่อสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่มีแนวทางการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา และความสามารถในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจหรือการมีความเสนาหา มีบารมี เป็นที่ยกย่อง ศรัทธา และได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตน สร้างความผูกพันกับองค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ สามารถผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม และเห็นประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.2 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกด้วยการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจ ให้เกียรติ ยกย่องและชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน โดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ รวมทั้งกระตุ้น จิตวิญญาณที่มากกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

2.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือให้เกิดการหาวิธีการใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย สร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา รวมทั้งใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด

การเรียนการสอนเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนชี้แนะทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนด ค่านิยมกำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจ ได้ง่าย ทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและยอมรับ

2.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนที่ แสดงออกโดยการพยายามทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เพื่อการตอบสนองใน เรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การดูแล เอาใจใส่ เป็นพี่เลี้ยง การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สร้างบรรยากาศ ที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคย และเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถรับข่าวสารได้อย่างเต็มที่ และมอบหมายงาน เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครอง ชุมชน และ หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของ สถานศึกษา ในเรื่องของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมี ส่วนร่วมในผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของ ผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมอยู่ในการตัดสินใจแนวทางหรือกำหนดปัจจัยสำคัญ ต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ในการเลือก ตัดสินใจที่จะทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ โดยอาศัยข้อมูลเหตุผลและความจริงในการพิจารณา วิเคราะห์เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ

3.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล ได้เข้าไปมีส่วนในการสนับสนุนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติการในการบริหารจัดการศึกษาของ โรงเรียน อย่างมีแบบแผนที่ชัดเจน โดยจะสนับสนุนในเรื่องของ การสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร แรงงาน บริการ และการประสานงานความช่วยเหลือ

3.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลประโยชน์ ที่ได้รับ เป็นได้ทั้งวัสดุสิ่งของตอบแทนหรือผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ การได้รับใบเกียรติบัตร การชื่นชม การเยี่ยมเยียน รวมทั้งผลประโยชน์จากคุณภาพ การจัดการศึกษา เช่น ผลการเรียนของนักเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น

3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือ กลุ่มบุคคล ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อประเมินหาข้อบกพร่องจาก การดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น

4. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัลตอบแทน ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

4.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติ กับครูผู้สอน ได้แก่ เรื่องของการตัดสินใจในการทำงาน ให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีกฎระเบียบในการทำงานแต่ไม่ได้เคร่งครัดเรื่องกฎระเบียบมาก ไปจนทำให้ครูเครียด ผู้บริหาร ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และมีความร่วมมือกันทำงานระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร

4.2 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การที่โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายของโรงเรียน โดย การมุ่งความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและในระดับโรงเรียน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจ อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่เกี่ยวกับ ด้านคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์ที่พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน

4.3 การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนให้รางวัลแก่บุคลากร ภายในโรงเรียนของตน เพื่อเป็นการจูงใจและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน โดยจัดระบบ การให้รางวัลตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรมชาติ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงาน ซึ่งการให้รางวัลตอบแทน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นอย่างดี การจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนให้เหมาะสม การส่งเสริมให้ครูมีการทำผลงานเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมชาติ การกระตุ้นให้ครูกำหนด เป้าหมายที่ชัดเจน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู

4.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ที่โรงเรียนให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การเป็นบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง เป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเน้น ความเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่นั่นสายบังคับบัญชา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุน ต่อการพัฒนาวิชาชีพและความมีปฏิสัมพันธ์ ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน

5. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 หมายถึง ส่วนราชการในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอเมืองระยอง อำเภอปลวกแดง อำเภอนิคมพัฒนา อำเภอบ้านค่าย และอำเภอบ้านฉาง ในจังหวัดระยอง ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา และเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ อภิปรายผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
4. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. การมีส่วนร่วม
7. บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จัดทำนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งงบประมาณและจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษา มีการจัดการประกันคุณภาพการศึกษา กำกับและติดตามประเมินผลสถานศึกษาและระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ตั้งอยู่ที่ 1/24 ถนนบางจาก ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่

ประกอบด้วย 5 อำเภอรับผิดชอบ ได้แก่อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านค่าย อำเภอปลวกแดง อำเภอ บ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา โดยมีโรงเรียนในสังกัดที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1, 2558)

รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
โรงเรียน (รัฐบาล)	116 โรงเรียน	
นักเรียน	43,788 คน	
ห้องเรียน	1,571 ห้อง	
ผู้บริหารโรงเรียน	123 คน	
ครู	1,776 คน	
จำแนกขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)	23 โรงเรียน	
โรงเรียนขนาดกลาง (121-600 คน)	77 โรงเรียน	
โรงเรียนขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	12 โรงเรียน	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ(1500 คน ขึ้นไป)	4 โรงเรียน	

ภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
9. ดำเนินการและประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรภายนอก
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังต่อไปนี้

- 12.1 กลุ่มอำนวยการ
- 12.2 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 12.3 กลุ่มนโยบายและแผน
- 12.4 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 12.5 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 12.6 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 12.7 กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหาร การศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ คู่ประชาคมอาเซียน

นิยามวิสัยทัศน์

1. องค์กรชั้นนำ หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 มีการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครือข่ายทางการศึกษา ใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการบริหาร จัดการและการสื่อสารอย่างรวดเร็ว ทันสมัย
2. บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐาน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดและสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 บริหารจัดการโดยยึดมาตรฐานประกันคุณภาพภายใน ตามกฎกระทรวง มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 มาตรฐาน และนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. บริการเป็นเลิศ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เต็มใจ
บริการงานในหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมและเป็นกัลยาณมิตร

4. คู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดจัดการเรียนรู้ที่เน้นบริบทของ
ประเทศในประชาคมอาเซียน เช่น ภาษา สังคม ประเพณี วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ
อาชีพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เพื่อสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยน การแข่งขัน พร้อมคู่
ประชาคมโลกต่อไป

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ
มาตรฐาน เน้นการศึกษาสู่อาชีพและมีศักยภาพในการแข่งขันในประชาคมอาเซียน
2. จัดระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย ตามหลักธรรมาภิบาล
3. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
4. พัฒนากุศลกรให้เกิดความตระหนัก จิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี

เป้าประสงค์หลัก

ผู้เรียนมีคุณภาพ รักและภูมิใจในความเป็นไทย ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ
เขต 1 จึงกำหนด กลยุทธ์ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุม
ผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

จุดเน้นการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1

กำหนดจุดเน้นการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2558)

1. จุดเน้นด้านผู้เรียน

1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญสู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และ
สติปัญญาที่สมดุลเหมาะสมกับวัยและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลักเพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา อ่านออก เขียนได้ ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.4 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู่อาชีพ ด้วยการแนะแนวทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ (ผู้ประกอบการ ศิษย์เก่า สถานประกอบการ) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.5 นักเรียนมีทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์อย่างน้อย 2 ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้เหมาะสม ตามช่วงวัย

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษา ใฝ่เรียนรู้ ใฝ่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

1.2.2 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีทักษะการแก้ปัญหาและอยู่อย่างพอเพียง

1.3 นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.1 เด็กพิการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคล ด้วยรูปแบบที่หลากหลายตามหลักวิชา

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสและเด็กในพื้นที่พิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรและอัตลักษณ์แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรีและศิลปะ

2. จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะในการสื่อสารมีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอน การสอนคิดแบบต่าง ๆ และการวัดประเมินผลให้สามารถพัฒนาและประเมินผลนักเรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูทั้งใน โรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และทุกภาคส่วน ให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้

2.1.5 ครูจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับการเป็นประชาคมอาเซียน

2.1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

2.3 ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.4 องค์กร คณะบุคคลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง วางแผนและสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และสังคม

3. จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอก และที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการแก้ไข ช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรง ร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้มาตรฐานงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบช่วยเหลือ กำกับ ติดตามตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เชิดชูเกียรติโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อัตราการออกกลางคันลดลง มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลงอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3.2 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.2.1 สถานศึกษา ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษา ส่งเสริมการระดมทรัพยากรในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มีการจัดระเบียบบริหารราชการ ของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้มี ความคล่องตัวในการบริหารงานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 มีหน้าที่ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ให้จัด การศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กมล สุกประเสริฐ (2541, หน้า 2) ได้นิยามการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ให้มีโอกาสได้รับความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปฏิบัติให้เกิดความอยากเรียนอยากรู้ มีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักถาม สังเกต วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น

ประเวศ วะสี (2541, หน้า 32-35) กล่าวถึงแนวคิดการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า สังคม ทุกมวลควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for education) เพื่อเป้าหมายการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ (Learning society) ทั้งนี้โดยมองว่า การศึกษาไม่ใช่เรื่องของครูและโรงเรียนหรือ กระทรวงเท่านั้น แต่ต้องกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ชุมชน มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ มีองค์กรอิสระในการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนของโรงเรียนสร้างกลไกประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีอิสระและมีประสิทธิภาพ

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2542, หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายของคำว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาที่จำเป็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้เรียนมีพื้นฐานที่แข็งแรงมั่นคง เพียงพอกับการดำรงชีวิตที่ดีในวันข้างหน้า อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดีมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข สามารถ ประกอบการงานอาชีพเพื่อเลี้ยงตนและครอบครัวได้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ

กรมวิชาการ (2545, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยทักษะสำหรับ

การเรียนรู้ทำเป็นและเนื้อหาสาระของการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานอันเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ในการดำรงชีวิตเพื่อการอยู่รอดเพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิตและ ประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ ปรับปรุงคุณภาพชีวิต ของตน และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ตลอดจนสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 4 ระบุไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายความว่า การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา

จากความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐานข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การจัดการศึกษาที่จัดให้กับเด็กทุกคน มีโอกาสที่จะศึกษาอย่างทั่วถึงเกิดประโยชน์กับผู้เรียน โดยมีเนื้อหาสาระขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคน สามารถที่จะต่อยอดวิชาความรู้เพื่อที่จะศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้นต่อไป

สาระสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวางรากฐานวิชาความรู้ทั้งปวง เป็นปัจจัยที่สำคัญและเป็น ประโยชน์ต่อมนุษย์ทุกคนที่ควรได้รับ ซึ่งเปรียบเหมือนกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งต้องอาศัย ปัจจัยสำคัญ ๆ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค หากประชาชนคนไทย ทั้งประเทศขาดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็เท่ากับ ยังขาดสิ่งที่จำเป็น ขาดคุณภาพชีวิตที่ดี และขาด ความปกติสุขที่สามัญชนพึงได้รับ ดังที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดหนดไว้ใน มาตรา 54 มีสาระสำคัญดังนี้ รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษา เป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560, หน้า 14)

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6-20) ได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระบุไว้ว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน จะมุ่งเน้นทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม และ พื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะบรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและ ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหาการใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต
3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย
4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 5) กล่าวถึงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุผลตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยต้องพิจารณาจากวัย และประสบการณ์ของเด็ก หลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ต้องมีความหมายกับตัวเด็ก หลักสูตรต้องเปิดโอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ ได้รับพัฒนาเต็มศักยภาพ รวมทั้งเข้าใจยอมรับในวัฒนธรรม และภาษาของเด็กคำนึงถึงการพัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน มิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

2. ระบบ กลไก การเสริมสร้างตระหนักรู้ และความเข้าใจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้ชุมชนมีบทบาทในการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา โดยให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้น ชุมชนจึงมีบทบาทในการจัดการศึกษาประถมศึกษา คือ มีส่วนร่วมในการบริการศึกษาในบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมชมรมผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถานศึกษา เป็นศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายการเรียนรู้ ให้เด็กได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากสถานการณ์จริง ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนเชิญวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กทุกด้านตลอดถึงการสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. สถานศึกษาต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา เช่น จัดให้มีอุปกรณ์ของเล่น ของใช้ ให้พอเพียงกับเด็กโดยจัดให้เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย จัดให้มีมุมหนังสือที่จำเป็นต่อพัฒนาการของเด็กให้เพียงพอและเหมาะสมกับวัย จัดให้มีพื้นที่สำหรับแปร่งพื้นล้างมือ ทำความสะอาดร่างกาย ห้องน้ำห้องส้วมพร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสมกับเด็ก และจัดให้มีห้องพยาบาลหรือมุมพยาบาลที่เพียงพอสะอาด เหมาะสม เพื่อเป็นการช่วยเหลือเด็กเบื้องต้น

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงเป็นการจัดประสบการณ์ด้านความรู้ พัฒนาทักษะ ความสามารถในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการพูดการสื่อสาร การคิดคำนวณ การใช้ภาษา การเขียน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ ตลอดจนความรู้พื้นฐานในศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน

เป็นการจัดการศึกษาแก่เด็กปฐมวัย และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องสัมพันธ์กับหลักวิชาการ กระบวนการความต้องการของบุคคล ชุมชนท้องถิ่น และประเทศ โดยการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกด้าน มุ่งพัฒนา และวางรากฐานชีวิต การเตรียมความพร้อมของเด็ก ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมจริยธรรมความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจความถนัดของตนเอง ด้านวิชาการวิชาชีพความสามารถในการประกอบ การงานอาชีพเพื่อจะพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะ ของคนในท้องถิ่นให้มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2542, หน้า 1-5)

การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา จัดว่าเป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพราะส่วนใหญ่เปิดสอน ตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งอยู่ในกระบวนการจัดการศึกษาของไทย จึงได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

อุบล สุวรรณศรี (2549, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยการนำหลักการบริหารงานมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนทั้งเจ็ดหมวดงาน ได้แก่ การบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานบริหารอาคารสถานที่ เพื่อให้

ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงาม พัฒนาในสี่ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และ ด้านสังคม จึงจะทำให้การบริหารงาน โรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ เต็ม เสืออ่วม (2543, หน้า 9) ได้สรุปว่า การบริหาร โรงเรียน หมายถึง การจัดบริการทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้บริหาร มีหน้าที่บทบาทสำคัญในการดำเนินงานร่วมกับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในการบริการด้านการศึกษา แก่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและความหวังของสังคม ทั้งนี้ การที่ผู้บริหาร โรงเรียนใช้อำนาจที่มีอยู่ ในการบริหารการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้บริหารของโรงเรียนนั้นจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านบริหาร การอำนวยความสะดวกให้การเรียนการสอน ประสบผลสำเร็จและนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่โรงเรียน

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจทางการบริหารที่มีอยู่ร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนใน การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัด การศึกษาของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการบ่งบอกถึงคุณภาพของโรงเรียนนั้น ๆ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียน การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาและการบริหาร ของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลนั้น นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาจึงได้พยายามที่จะศึกษา ถึงวิธีการวัดประสิทธิผล ซึ่งความหมายของประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญมากต่อการวัดประสิทธิผล และช่วยให้สามารถศึกษาและพัฒนากิจการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นความหมายที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งได้มี ผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน

Etzioni (1964, p. 8) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของ ความสามารถของโรงเรียนในการที่จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

Gibson et al. (1982, p. 812) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มี ความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูง ต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และใช้ พลังงานน้อยเพียงใด

Hoy and Miskel (1991, pp. 373-398) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือที่สมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมได้ และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Steers (1991, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่ผู้นำได้ให้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Newby (1998, p. 2) กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่าเป็นการเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ กับสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้นการประเมินว่าโรงเรียนใดจะประสบความสำเร็จหรือไม่จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการติดตามวัตถุประสงค์นั้น ๆ

Walsh (1999, p. 235) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนมีระบบเอาใจใส่ต่อความอ่อนแอทั้งหลาย ที่ปรากฏออกมาโดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ ผลการเรียน การสอน และการบริหารจัดการ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2550, หน้า 159) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณอาจจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิตสุดท้ายที่ต้องการได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพจะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ โดยมีจุดเน้นคือจุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน

เรขา ศรีวิชัย (2554, หน้า 38) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง การที่มีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นจะต้องมีตัวบ่งชี้ ที่บอกได้ว่าองค์กรใดมีประสิทธิผล หรือองค์กรใดไม่มีประสิทธิผล หรือในอีกมุมมองหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าองค์กรหนึ่งมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์กรหนึ่งมากน้อยเพียงใด เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลขององค์กร

นงคัมภีร์ สมุทรคณตรี (2556, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลของความร่วมมือของผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันตามภารกิจจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา คณะครูพึงพอใจกับผลผลิตและการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อวิธีการและทรัพยากรของโรงเรียนซึ่งจะต้องมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลหรือความสำเร็จของโรงเรียน เพื่อสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนต่าง ๆ ได้

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาให้ทราบว่าโรงเรียนมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีนักวิชาการที่เสนอแนวทาง และมาตรฐานสากลที่จะใช้ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ดังนี้

Bennis (1971, pp. 68-69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์กร ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป นวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

Campbell (1977, pp. 13-35) ได้เสนอดัชนีการวัดประสิทธิผล ดังนี้

1. การปรับตัว ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม
 - 1.2 การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน
 - 1.3 การเจริญเติบโตขององค์กร
 - 1.4 การพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 - 2.1 การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและโครงการต่าง ๆ
 - 2.2 ความมีคุณภาพของปัจจัยกระบวนการและผลผลิตขององค์กร
 - 2.3 ความเพียงพอของทรัพยากรที่องค์กรต้องการ
 - 2.4 ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

3. การบูรณาการ

- 3.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
- 3.2 บรรยากาศองค์การหรือสภาพจิตใจของบุคลากร
- 3.3 การติดต่อสื่อสารในองค์การ
- 3.4 การวัดระดับและแก้ปัญหาความขัดแย้ง

4. คุณธรรมจริยธรรม

- 4.1 ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การ
- 4.2 การกำหนดเป้าหมายชีวิตของบุคลากร
- 4.3 แรงจูงใจในการทำงาน
- 4.4 ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรแต่ละคน

Gibson (1982, pp. 25-28) ได้เสนอรูปแบบเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยกำหนดประสิทธิผลเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่ม ประสิทธิภาพองค์การ ประสิทธิภาพในแต่ละระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับ แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลกลุ่ม และประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน โดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลบุคคลและประสิทธิผลกลุ่ม

Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบสังคมของโรงเรียนที่ต้องการความอยู่รอด โดยได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การปรับตัว หมายถึง การที่องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับสังคมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อความต้องการของสังคมและสภาพการณ์ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง องค์การมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อการบรรลุผลตามต้องการ เกณฑ์ในการใช้ประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ
3. การบูรณาการ หมายถึงความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง

4. ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสนใจของคนส่วนใหญ่ ความจงรักภักดี แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

Hoy and Miskel (1991, p. 373) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก โรงเรียนดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน โรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Bell (1992, p. 24) ได้กำหนดว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น สามารถพิจารณาได้จากประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งกำหนดได้จาก

1. มีวิธีการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการดูแลพัฒนาในทุก ๆ ด้านของนักเรียนแต่ละคน
3. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับนักเรียนที่เป็นผู้ใหญ่

องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

Lunenburg and Ornstein (1996, p. 348) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนจากโครงการ Connecticut School Effectiveness Project และสรุปลักษณะของการบริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการดังนี้

1. ความปลอดภัยและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน คือ โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนได้อย่างปลอดภัย เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และไม่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของเด็ก
2. พันธกิจของโรงเรียนที่ชัดเจน คือ สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่เพื่อแสดงให้เห็นทราบ และครูเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่ และจะทำในอนาคต ซึ่งพันธกิจจะต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง รวมทั้งบุคลากรต้องมีส่วนร่วมผูกพันของเป้าหมาย การเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารมีความเข้าใจและเลือกประยุกต์ใช้คุณลักษณะของงานวิชาการ เพื่อมาส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่การจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

4. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูง คือ พฤติกรรมของครูผู้สอนที่แสดงออกถึงความรอบรู้ในทักษะเบื้องต้นให้นักเรียนเห็นได้

5. การให้เวลามากในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน คือ ครูผู้สอนทุ่มเทเวลาการทำงานเพื่อวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ของนักเรียน

6. มีการติดตามการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ คือ ครูมีการประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และนำผลมาเพื่อปรับปรุงพัฒนาเด็ก และกระบวนการสอนต่อไป

7. การมีความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียนในทางบวก การที่ผู้ปกครองเข้ามาสนับสนุนในภารกิจของโรงเรียนอย่างเต็มใจ สม่ำเสมอ และให้การช่วยเหลือจนสามารถทำให้เกิดความสำเร็จในการจัดการศึกษา

Gillham (2000) เสนอเกณฑ์วัดประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. มีพันธกิจชัดเจน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระเบียบเรียบร้อย
3. บรรยากาศที่มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จ
4. โอกาสและเวลาในการเรียนรู้
5. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
6. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน

Sergiovanni (1991, pp. 258-263) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากร
7. ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง เกณฑ์การวัดประสิทธิผลหรือความสำเร็จ โรงเรียน เพื่อที่จะสามารถประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และการรวมพลังกันอย่างบูรณาการของสมาชิกในองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถสรุปได้ ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 467)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ เช่น วัดความสำเร็จ และความสามารถในการผลิต วัดความสำเร็จจากผลลัพธ์ เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยอาศัยแนวคิดที่ว่าโรงเรียนเป็นระบบเปิด ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ในการแลกเปลี่ยน และการแข่งขันกัน จึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถของโรงเรียน ในการแสวงหาผลประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เพื่อพิจารณาวัตถุประสงค์สำเร็จของโรงเรียน เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนาได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุน การใช้การวางแผน ความเชื่อถือได้ และความคิดริเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา

ประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากจะมุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (จิระวัฒน์ วังกะ, 2558, หน้า 26) ยังหมายรวมถึง ความพึงพอใจในการทำงาน บรรยากาศการทำงาน การสื่อความหมาย และความขัดแย้ง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยมวัฒนธรรมของโรงเรียนผสมผสานคงสภาพให้เกิดความพึงพอใจพร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งงานวิจัยปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 นี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ด้าน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว

ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับสังคมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อความต้องการของสังคมและสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน ตัวเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา สอดคล้องกับ Bennis (1971, pp. 68-69) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา สอดคล้องกับจิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงปรับเปลี่ยนองค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Price (1983) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถขององค์การที่สนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยเป็นการปรับบทบาทภาระหน้าที่ และวิธีดำเนินงานให้สอดคล้องกับสังคม เพื่อให้้องค์การสามารถดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้ นอกจากนี้ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545, หน้า 51) อธิบายว่าการปรับตัวหมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียนภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ฉะนั้นผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนกระบวนการทำงาน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาใช้ในการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง การที่โรงเรียนจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับสังคมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในให้สนองต่อความต้องการของสังคมและสภาพการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน และมีการนำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาใช้ในการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย

ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งโรงเรียนจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามต้องการ ในการดำเนินงานด้านวิชาการ เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาได้ตามเป้าหมาย ครูสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนกระตุ้นส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สามารถมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนสร้างและส่งเสริมความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลงานการวิจัยในชั้นเรียน สร้างนวัตกรรม ผ่านการฝึกอบรมและการปฏิบัติการให้กับบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ สอดคล้องกับ จิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 27) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย คือ ปริมาณระดับความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินงานด้านวิชาการนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุภร เยาวรักษ์ (2546, หน้า 21) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย คือ ความสำเร็จอันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและความสามารถในการดำเนินงานหรือบริหารงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่ง โรงเรียนจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามต้องการ ในการทำงานด้านวิชาการ เพื่อให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง จากการทำวิจัย ผลงานวิชาการ การฝึกอบรม และการใช้เทคโนโลยีของครู

3. ความสามารถในการบูรณาการ

ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง เพื่อการปฏิบัติการกิจการบูรณาการในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ให้มี คณะ กรรมการที่ดูแลช่วยประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และกำกับดูแลกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Bennis (1971, pp. 68-69) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจการในองค์กร ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ ความขัดแย้ง การสื่อความหมาย โรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากทุกส่วนงาน มีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน บูรณาการทุกวิชาที่เกี่ยวข้อง ชองเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครู การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนการดำเนินการสร้างระบบขั้นตอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการประสานงาน อีกทั้งสร้างกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีของบุคลากร (จิระวัฒน์ วังกะ, 2558, หน้า 27) เพื่อการสื่อสารที่ถูกต้องลดความขัดแย้งภายในโรงเรียน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง การจัดการด้านวิชาการ บุคลากร การเงิน และการบริหารทั่วไป ดำเนินงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ในทิศทางเดียวกัน การบูรณาการการเรียนการสอนให้สอดคล้องกันในแต่ละรายวิชาบูรณาการทุกวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครูแต่ละวิชา การนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนการดำเนินการสร้างระบบขั้นตอนสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในและประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน

ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่จะ โน้มน้ำวบุคคลใน โรงเรียนให้ดำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบ สอดคล้องกับ จิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 27) โรงเรียนสามารถสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของโรงเรียน ทั้งทัศนคติ ความศรัทธาในอาชีพของตนเอง ความรักและสร้างความจงรักภักดีสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้บุคลากรภายใน โรงเรียนทุกคนจะต้องตระหนักรู้ตนอยู่เสมอ ทั้งความประพฤติ แบบอย่าง และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ทั้งต่อสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์วัฒนธรรมและการสืบสานประเพณีที่ดีงามสืบไป สอดคล้องกับ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545, หน้า 35) โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารมีความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเป็นอย่างดี จะทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกัน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบางครั้งอาจมีผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลในที่สุด สอดคล้องกับ Price (1983) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรยอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า เพื่อกระบวนการดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตในระดับที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีความรัก ความศรัทธามีความผูกพันกับโรงเรียน เกิดความรู้รักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี ขอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน เพื่อให้เป็นที่ ประจักษ์ทั้งต่อสังคม ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ สืบสาน วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

มีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

Likert (1960) ได้กล่าวถึงปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร คือ การจัดองค์การบริหารที่ได้ทั้งงานและน้ำใจคน ต้องเกิดจากองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) แรงจูงใจ 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การปฏิสัมพันธ์และอิทธิพล 5) การตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) การควบคุมงาน และ 8) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

Steers (1977, pp. 60-139) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรว่าประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
3. ปัจจัยด้านบุคลากร
4. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิรูป

French and Bell (1978, pp. 41-42) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของ องค์กรประกอบด้วย ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านเป้าหมาย ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงาน หรือกิจกรรมต่างๆที่องค์กรต้องดำเนินการ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร อันได้แก่ แผนผัง การปฏิบัติงาน กฎระเบียบต่างๆขององค์กร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุม การตัดสินใจ ปัจจัยด้านคน ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล และปัจจัย ด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และ วิทยาศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

Gibson (1982, pp. 25-28) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียน 3 ระดับ ได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ การจูงใจ ความเครียด

2. ปัจจัยระดับกลุ่ม ประกอบด้วย ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพบทบาท บรรทัดฐาน

3. ปัจจัยระดับองค์การหรือโรงเรียน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเลือกกลยุทธ์ โครงสร้างองค์การ กระบวนการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วมของชุมชน

Purkey and Smith (1983, pp. 427-452) ได้เสนอปัจจัยที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย มีการบริหารและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานของครู มีหลักสูตรที่ชัดเจนและจัดเป็นระบบ มีการพัฒนาครูมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้บริหาร มีการยอมรับจากนักเรียนอย่างกว้างขวาง มีเวลาเพื่อการเรียนรู้สูงสุด และมีการสนับสนุนจากท้องถิ่น

2. ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย มีความสัมพันธ์แบบสถานศึกษา มีสำนักชุมชน มีจุดหมายชัดเจน มีระเบียบและวินัย และมีความคาดหวังร่วมกันสูง

Sammons, Hillman, and Mortimore (1995) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย ความเป็นผู้นำด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี มุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองความต้องการของผู้เรียน มีการร่วมมือกันระหว่างบ้านและโรงเรียน มีการพัฒนาองค์การตลอดเวลา

Hoy and Miskel (2001, pp. 23-32) กล่าวว่าโรงเรียนเป็นองค์การที่เป็นทางการ และมีองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมายและอยู่รอดต่อไปได้ ดังนี้

1. โครงสร้าง คือ มีลักษณะขององค์การแบบราชการเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. บุคคล โดยเน้นการศึกษาความต้องการ ความเชื่อ การรับรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของคนในองค์การ เอกลักษณะที่เป็นของตนเอง

4. การเมือง ความสัมพันธ์ของอำนาจที่ไม่เป็นทางการ

โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเป็นตัวผลักดันให้องค์การได้แก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมปรับตัว และบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและอยู่รอดต่อไปได้

ธีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ระดับภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ด้าน ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิผล ด้านความสามารถในการสร้างทีมงาน ด้าน ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร ด้านความสามารถในการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ด้าน ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายขององค์กร และด้านความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

อานนท์ สุขภาคกิจ (2550) ได้ศึกษาองค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษามีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ทุกด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงาน และ ด้านการเข้าสังคม และ โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ที่เหมาะสมกับ บริบทการบริหารจัดการศึกษาของสังคมไทย มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือด้าน การพัฒนา สมรรถนะบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างคุณค่าร่วมและด้าน การประสาน ความร่วมมือ

ณัฐรยา สนิชนิด (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร หลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด เชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษา ประถมศึกษาแต่ละด้านมีดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ต้องมีการวางแผนงานที่เป็นระบบ และกำหนดนโยบายที่ชัดเจน
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านงบประมาณ
3. ปัจจัยด้านงบประมาณควรมีระบบงานการบริหารงบประมาณแผนงานโครงการ ในช่วงระยะเวลา 1 ปีการศึกษา
4. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ต้องวางแผนการจัดภูมิทัศน์และอุปกรณ์สนามให้มี ความพร้อม เน้นความปลอดภัยสำหรับเด็ก
5. ปัจจัยด้านชุมชนต้องมีการวางแผนความร่วมมือระหว่างบุคคลในชุมชนกับ โรงเรียน ในการส่งเสริมงานวิชาการ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554, หน้า 11) ได้กำหนดองค์ประกอบที่สำคัญในการ ขับเคลื่อนการศึกษาประถมศึกษาให้บรรลุผลตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

1. การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาของสถานศึกษาโดยต้องพิจารณาจากวัย และประสบการณ์ของเด็ก หลักสูตรต้องมุ่งพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ที่เด็กมีอยู่และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับ ต้องมีความหมายกับตัวเด็ก หลักสูตรต้องเปิดโอกาสทั้งเด็กปกติเด็กด้อยโอกาส และเด็กพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ รวมทั้งเข้าใจยอมรับในวัฒนธรรม และภาษาของเด็ก คำนึงถึงการพัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน มิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้า เท่านั้น

2. ระบบ กลไก การเสริมสร้างตระหนักรับรู้และความเข้าใจการจัดการศึกษาประถมศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้ชุมชนมีบทบาทในการมีส่วนร่วม การจัดการศึกษา โดยให้มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ดังนั้น ชุมชนจึงมีบทบาทในการจัดการศึกษาประถมศึกษา คือ มีส่วนร่วมในการบริการศึกษา แนวทางการประเมินคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาประถมศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 6 ในบทบาท ของคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมชมรมผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนพัฒนา สถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการของสถานศึกษา เป็นศูนย์การเรียนรู้ เครือข่าย การเรียนรู้ให้เด็กได้เรียนรู้และมีประสบการณ์จากสถานการณ์จริง ให้การสนับสนุน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนเชิญวิทยากร ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมเสริมสร้างพัฒนาการของเด็กทุกด้าน ตลอดถึงการสืบสานจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติประสานงานกับ องค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น รวมถึงการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา

3. สถานศึกษาต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เอื้อประโยชน์และอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม และสติปัญญา เช่น จัดให้มี อุปกรณ์ของเล่น ของใช้เครื่องนอน เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้พอเพียงกับเด็ก โดยจัดให้ เหมาะสม สะอาดและปลอดภัย จัดให้มีมุมหนังสือที่จำเป็นต่อพัฒนาการของเด็ก ให้เพียงพอและ เหมาะสมกับวัย จัดให้มีเครื่องเล่นสนาม เครื่องเล่นน้ำ เล่นทรายที่เหมาะสม และปลอดภัย จัดให้มี พื้นที่สำหรับแปร่งพื้น ล้างมือ ทำความสะอาดร่างกาย ห้องน้ำห้องส้วม พร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็นและ เหมาะสมกับเด็ก และจัดให้มีห้องพยาบาลหรือมุมพยาบาลที่เพียงพอ สะอาด เหมาะสม เพื่อเป็น การช่วยเหลือเด็กเบื้องต้น

สุภัทรา วีระวุฒิ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี พบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน
จังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี สรุปว่า
1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 3) คุณลักษณะความเป็นครู
และ 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
โดยมีค่าอิทธิพลเรียงจาก มากไปน้อย ตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของนักเรียน คุณลักษณะความเป็นครู และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

พิศาระวี วีระพงษ์พร (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับ
ประถมศึกษาในสถานประกอบการ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา
ในสถานประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านบทบาทผู้บริหาร ปัจจัยด้านกฎหมาย ระเบียบ มาตรฐานและ
แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยการทำงานร่วมกัน ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
และอุปกรณ์ และปัจจัยด้านมาตรการทางภาษี

ศตพร ทับธนะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา
ในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด
พัทลุง ได้แก่ ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กร ซึ่งปัจจัยด้านครูประกอบด้วย เจตคติ
ต่อการมีส่วนร่วม การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านผู้บริหารและ
องค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร

กรรณา ภู่มะลิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตาม
นโยบาย รongลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้าน
ภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

โกวิทย์ โกเสนตอ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับ
ประถมศึกษาของโรงเรียนตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวม
และรายด้านเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่
ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านชุมชน และปัจจัยด้าน
งบประมาณ

นงคฺนุช สมุทรคนตรี (2556, หน้า37-38) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ของโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป จังหวัดชลบุรี พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีความคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน โครงสร้างการบริหาร อัตรานักเรียนต่อครู ปัจจัยด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ประสพการณ์การบริหาร วุฒิการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนช่วยเหลือครู ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร เช่น พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารความขัดแย้ง

เกตุฉัตรพร นาเมืองรักษ์ (2557, หน้า 174) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหาร ของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ การบริหารของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกมีทั้งหมด 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู โดยแยกเป็นปัจจัย ที่มีค่าอิทธิพลทางบวก 4 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล คือ พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน การสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู และปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลทางลบ 2 ปัจจัย เรียงลำดับตามค่าอิทธิพล คือ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ประถมศึกษา คือปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และนโยบายในหน่วยงาน ปัจจัย ด้านบุคลากร และปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพสังคมและ วัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง และกฎหมาย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของชุมชน

รุ่งนริธ พุทธิเสน (2557) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและ รายองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู การมีสภาพแวดล้อม ที่ดี และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ตามลำดับ

จิระวัฒน์ วังกะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า

ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน ตามลำดับ และปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของครู ได้แก่ คุณลักษณะในด้านวิชาชีพ คุณภาพในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา นโยบายและการปฏิบัติ โครงสร้างโรงเรียน และรางวัลการตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

ยวดี ประทุม (2559, หน้า 92-93) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาตลอดจนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญจากการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำองค์นั้นๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู ส่งเสริมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม และการประเมินผล การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา

จากงานวิจัยที่ได้ศึกษาค้นคว้า นักการศึกษาที่เกี่ยวข้อง จะพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนใหญ่จะมีปัจจัยที่มีความคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้เป็นตารางการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาประถมศึกษาของ โรงเรียน

ที่	ปัจจัยการบริหาร	หนังสือ/ ตำรา/ การศึกษาอิสระ/ วิทยานิพนธ์														ความถี่									
		นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ หน่วยงาน	Likert (1960)	Steers (1977)	French and Bell (1978)	Gibson (1982)	Purkey & Smith (1983)	Sammons et al. (1995)	Hoy and Miskel (2001)	ธีระพงษ์ วีระขานนท์ (2550)	อานนท์ สุขภาคกิจ (2550)	ณัฐธยาน์ สนิมัต (2553)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	พิศารวี วีระพงษ์พร (2555)		ศตพร ทับชนะ (2555)	กรอุมา ภูมิละติ (2556)	โกวิทย์ โกลแสนตอ (2556)	นงคัมช สมุทรดนตรี (2556)	เกตุฉัตรพร นามเมืองรักษ์ (2557)	พกามาศ วิไลรัมย์ (2557)	รุ่งนริชญ พุทธิเสณ (2557)	จิระวัฒน์ วัจนะ (2558)	ยุวดี ประทุม (2558)
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓	✓	14
2	การมีส่วนร่วมของชุมชน				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓				✓	✓				12
3	การติดต่อสื่อสาร	✓		✓					✓						✓			✓	✓						6
4	หลักสูตร					✓						✓												✓	3
5	การกำหนดเป้าหมาย	✓		✓			✓	✓	✓														✓		6
6	องค์กร/ โครงสร้างองค์กร		✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓			✓	✓		✓		✓		11
7	การใช้เทคโนโลยี/สารสนเทศ			✓	✓			✓														✓			4
8	การเงิน/ งบประมาณ									✓			✓					✓		✓					4
9	คน/ บุคลากร		✓		✓		✓		✓	✓				✓			✓	✓	✓		✓				8
10	มีการพัฒนาตลอดเวลา						✓																		1
11	การจัดการเรียนการสอน					✓	✓																✓		3
12	ค่านิยมร่วม/ วัฒนธรรมองค์กร			✓	✓			✓										✓	✓	✓	✓				6

ตารางที่ 2 (ต่อ)

		หนังสือ/ ตำรา/ การศึกษาอิสระ/ วิทยานิพนธ์																							
ที่	ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ หน่วยงาน	Likert (1960)	Steers (1977)	French & Bell (1978)	Gibson (1982)	Purkey and Smith (1983)	Sammons et al. (1995)	Hoy and Miskel (2001)	ธีระพงษ์ วีระขานนท์ (2550)	อานนท์ ตูยาเดกิจ (2550)	ณัฐธยาน์ สนิ่นัด (2553)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	พิศาวรี วีระพงษ์พร (2555)	ศตพร ทับธนะ (2555)	กรุณา ภู่มะลิ (2556)	โกวิทย์ โทเสนาตอ (2556)	นงกรณ์ สุขสมุทรคณตรี (2556)	เกตุฉัตรพร นามเมืองรักษ์ (2557)	ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557)	รุ่งนริชญ พุทธิเสนา (2557)	จิระวัฒน์ วัจนะ (2558)	ยวดี ประทุม (2558)	ความถี่
13	การจูงใจปฏิสัมพันธ์และ อิทธิพล	✓			✓	✓		✓						✓					✓						5
14	กระบวนการทำงาน			✓		✓																			2
15	แผนปฏิบัติการที่ชัดเจน			✓																					1
16	แผนพัฒนาสอดคล้องกับ หลักสูตร												✓												1
17	การวางแผนและกำกับติดตาม	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓													5
18	การสร้างความตระหนัก														✓										1
19	การประเมินผล			✓																					1
20	ครูผู้สอน										✓			✓	✓	✓		✓	✓			✓			6
21	การจัดประสบการณ์																✓								1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

		หนังสือ/ ตำรา/ การศึกษาอิสระ/ วิทยานิพนธ์																							
ที่	ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ หน่วยงาน	Likert (1960)	Steers (1977)	French & Bell (1978)	Gibson (1982)	Purkey and Smith (1983)	Sammons et al. (1995)	Hoy and Miskel (2001)	ธีระพงษ์ วีระขานนท์ (2550)	อานนท์ สุขภาคกิจ (2550)	ณัฐธยาน์ สนิดี (2553)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	พิศาวรี วีระพงษ์พร (2555)	ศพร ทับชนะ (2555)	กรุณา ภูมะณี (2556)	โกวิทย์ โกลแสนตอ (2556)	นงคัมช สมุทรดนตรี (2556)	เกตุฉัตรพร นามเมืองรักษ์ (2557)	พกามาต วิไลรัมย์ (2557)	รุ่งนริชญ พุทธิเสน (2557)	จิระวัฒน์ วัจนะ (2558)	ยุดี ประทุม (2558)	ความถี่
22	คุณภาพการสอนของครู					✓								✓									✓		3
23	ผู้ปกครอง							✓				✓		✓											3
24	การพัฒนาบุคลากร				✓	✓				✓															3
25	สังคม/ชุมชน				✓	✓						✓						✓							4
26	เศรษฐกิจ				✓																				1
27	การเมือง				✓				✓												✓				3
28	บรรยากาศองค์กร		✓		✓	✓		✓	✓							✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	12
29	วิทยาศาสตร์				✓																				1
30	ผู้บริหาร							✓						✓	✓			✓	✓			✓			7
31	กำลังใจ/ แรงจูงใจในการทำงาน	✓				✓		✓								✓							✓		5
32	วัสดุอุปกรณ์/ สิ่งอำนวยความสะดวก											✓			✓									✓	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

		หนังสือ/ ตำรา/ การศึกษาอิสระ/ วิทยานิพนธ์																							
ที่	ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ หน่วยงาน	Likert (1960)	Steers (1977)	French and Bell (1978)	Gibson (1982)	Purkey & Smith (1983)	Sammons et al. (1995)	Hoy and Miskel (2001)	ธีระพงษ์ วีระขานนท์ (2550)	อานนท์ สุขภาคกิจ (2550)	ณัฐธยาน์ สนิดี (2553)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	พิศาวรี วีระพงษ์พร (2555)	ศพร ทับชนะ (2555)	กรุณา ภูมะณี (2556)	โกวิทย์ โคนสนอง (2556)	นงคัฐ สมุทรดนตรี (2556)	เกตุฉัตรพร นามเมืองรักษ์ (2557)	พกามาต วิไลรัมย์ (2557)	รุ่งนริชญ พุทธิเสนา (2557)	จิระวัฒน์ วัจนะ (2558)	ยวดี ประทุม (2558)	ความถี่
33	กฎหมาย/ ระเบียบ/ แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง	✓												✓						✓					3
34	มาตรการทางภาษี													✓											1
35	การปฏิบัติตามนโยบาย	✓			✓				✓								✓				✓				4
36	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							✓											✓						2
37	อาคาร สถานที่									✓								✓							2
38	ทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร				✓		✓			✓												✓			3
39	กลยุทธ์				✓									✓											2
40	การนิเทศภายใน																						✓		1
41	ประสบการณ์การทำงานของครู/ผู้บริหาร																		✓						1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

		หนังสือ/ ตำรา/ การศึกษาอิสระ/ วิทยานิพนธ์																							
ที่	ปัจจัยการบริหาร	นักวิชาการ/ ผู้วิจัย/ หน่วยงาน	Likert (1960)	Steers (1977)	French & Bell (1978)	Gibson (1982)	Purkey and Smith (1983)	Sammons et al. (1995)	Hoy and Miskel (2001)	ธีระพงษ์ วิชาชนนท์ (2550)	อานนท์ สุขภาคกิจ (2550)	ณัฐชยาน์ สนิตันต์ (2553)	สำนักทดสอบทางการศึกษา (2554)	สุภัทรา วีระวุฒิ (2554)	พิศาระวี ธีระพงษ์พร (2555)	ศตพร ทับชนะ (2555)	กรุณา กุ่มะละ (2556)	โกวิทย์ โกลแสนต่อ (2556)	นงคัมภ์ สมุทรดนตรี (2556)	เกตุภัทรพร นามืองรักษ์ (2557)	พจนานศ วิไลรัมย์ (2557)	รุ่งนริศัญญา พุทธิธิตน (2557)	จิระวัฒน์ วัจนะ (2558)	ยุวดี ประทุม (2558)	ความถี่
42	บรรทัดฐาน								✓																1
43	การอบรมทางการบริหาร				✓																				1
44	ความผูกพันของครู																			✓					1
45	การตัดสินใจ									✓															1
46	การทำงานเป็นทีม								✓						✓										2
47	นโยบายการบริหารและการปฏิรูป											✓			✓										2
48	ความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์สูง			✓																					1
49	มาตรฐานการปฏิบัติงาน	✓																							1

จากตารางที่ 2 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดต่าง ๆ ของนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนมีอยู่ด้วยกันมากมายหลายปัจจัย ในการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยทางการบริหารที่มีความถี่มากที่สุด เรียงลำดับหนึ่งถึงสาม ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาทำการศึกษา 2) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดของแต่ละปัจจัยไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของคำว่าผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) มีผู้นิยามไว้ในมุมมองที่ค่อนข้างสอดคล้องกัน เช่น Halpin (1966, pp. 27-28) ให้นิยามเกี่ยวกับผู้นำอย่างกว้าง ๆ ไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น
2. บุคคลที่มีบทบาท หรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
3. บุคคลที่มีบทบาทอันสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมาย

ที่วางไว้

4. บุคคลหนึ่งซึ่งได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ
5. บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน

Fiedler (1967, pp. 78-79) มีความเห็นว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้นำ เช่น ผู้นำเทศ ประชาน เป็นต้น
2. เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่า มีอิทธิพลมากที่สุดโดยใช้สังคมมิติ

Morphet (1967, p. 122) ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลที่แสดงออกในรูปการกระทำ พฤติกรรมความเชื่อถือของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลหนึ่งที่อยู่ในสังคม

Burby (1972, pp. 43-44) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อในตัวเอง สามารถช่วยคลี่คลายความตึงเครียดต่าง ๆ ลงได้ สามารถนำกลุ่มให้บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

Bennis and Nanus (1985, p. 215) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฝ่าฝืนอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Yukl (2006, p. 7) ระบุว่าผู้นำเป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือค่านิยมที่เน้นความยืดหยุ่น การแสวงหาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของผู้นำ สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกให้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในองค์การ โดยถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำเข้าไปมีอิทธิพลและบทบาทต่อผู้ตามในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ กระตือรือร้น และพร้อมที่จะแสดงความสามารถออกมาเพื่อใช้ในการร่วมกันปฏิบัติงานในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ โดยมีผู้นำนิยามความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

Etzioni (1964, p. 116) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าเป็นพลังอำนาจที่มีอยู่ในตัว มีอิทธิพลต่อกลไกการบริหารควบคู่ไปกับการนำบุคลากรในองค์การ

Morphet (1967, p. 127) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลและพฤติกรรมความเชื่อและเป้าหมาย ของผู้นำในองค์การนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือในการปฏิบัติงาน

Boles and Davenport (1975, p. 117) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งบุคคลใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยให้กลุ่มปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้โดยสนองความต้องการของสมาชิกในกลุ่มนั้น ๆ ด้วย

House and Baetz, (1979, p. 34) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มคนที่มากกว่าสองคนขึ้นไปภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่มคนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายขององค์การ

Bass (1981, pp. 7-14) กล่าวว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการต่าง ๆ ที่จำแนกได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
3. ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อกลุ่มที่ทำให้สมาชิกในกลุ่มทำตามที่ต้องการ

4. ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของกลุ่ม
5. ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมการควบคุม สั่งการกิจกรรมของกลุ่ม
6. ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือคล้อยตามสมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย
7. ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำและผู้ตาม
8. ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย
9. ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มทั้งระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และระหว่างผู้ตามด้วยกันเอง
10. ภาวะผู้นำเป็นการประสานบทบาทต่างๆภายในกลุ่ม และชี้นำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
11. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำกำหนดขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

Giammatteo (1981, p. 2) กล่าวว่า ผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบันไม่ใช่ผู้สั่งการ (Directing) และควบคุม (Controlling) แต่เป็นผู้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้ง 5 ลักษณะดังนี้

1. สร้างและให้กลุ่มร่วมดำเนินอยู่ได้
2. ทำให้งานสำเร็จ
3. ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
4. ช่วยให้กลุ่มตั้งวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

Bennis (1984, pp. 15-16) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การในด้านเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การ ความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของคุณภาพขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อม และเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

Koontz and Wrich (1987, p. 506) ได้ให้ทัศนะว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลให้บุคคลอื่นพยายามทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

Hersey and Blanchard (1993, p. 94) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อำนาจเหนือบุคคลหรือกลุ่มในการพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Daft (2003, p. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes)

Dubrin (2013, pp. 3-4) ทำการสรุปนิยามของภาวะผู้นำที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้วว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลเพื่อทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
2. อิทธิพลเป็นเสมือนเครื่องจักรที่ทำให้ทุกคนยินยอมด้วยความเต็มใจ
3. การปฏิบัติตามที่ผู้นำคาดหวังเกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน
4. ศิลปะการใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดการโน้มน้าวใจบุคคลนำไปสู่การปฏิบัติ
5. หลักในการสร้างแรงจูงใจ และความร่วมมือของบุคคล คือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
6. บุคคลในองค์การพร้อมที่จะรับคำต่าหนดจากผู้นำ
7. สิ่งแรกที่บุคคลในองค์การตระหนักคืออะไรคือสิ่งที่ถูกต้อง และสามารถสื่อสารถึง

สมาชิกในองค์การได้อย่างทั่วถึง

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับอำนาจ หรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมุทร ชำนาญ (2553, หน้า 48) ได้ทำการสังเคราะห์และสรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในการกระทำตามผู้นำต้องการ
2. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลในการควบคุม ดูแล ประสานงานกิจกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. ภาวะผู้นำเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกภายในกลุ่ม
4. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลที่มีผลต่อการกระทำของสมาชิกภายในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม จูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนการใช้อิทธิพลเพื่อให้กลุ่มรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น และรักษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มอย่างเคร่งครัด ดังนั้น การเกิดภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นผลจากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation)

ระวียา อีสมาแอล (2556, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ได้แก่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและชี้แนะครู อำนาจความสะดวกให้คำปรึกษาหรือให้โอกาสในการทำงาน ให้กำลังใจรวมทั้งทำงานร่วมกันกับครู โดยไม่ถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองมีการนำแนวคิดใหม่เข้าสู่โรงเรียน

และห้องเรียน มีความสามารถในการถ่ายทอดงาน ร่วมมือกับคณะครูในการวางแผนตัดสินใจ ในการกำหนดวัตถุประสงค์ แผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ครูปฏิบัติ การสอนได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา รวมทั้งมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ระบบการบริหารที่ตรวจสอบได้

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือการมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่มให้ทำตามที่ต้องการ เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารของโรงเรียน ต้องมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของโรงเรียน โดยทั่วไป ภาวะผู้นำมีความ สำคัญต่อหน่วยงาน (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555 , หน้า 77) ดังต่อไปนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหาร มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคล ซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรสิ่งหนึ่งที่มีมักจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับ นับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กร จะต้องมียุทธศาสตร์อันวางหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินผล การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การ ให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จสู่ องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

คุณวุฒิ คนฉลาด (2540, หน้า 11) ได้แสดงความสำคัญของคำว่า ผู้บริหารและผู้นำองค์การของโรงเรียน ว่าการที่องค์การของโรงเรียนจะอยู่รอดหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับบุคคล 2 ประเภทคือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าซึ่งเรียกว่าผู้บริหารทำหน้าที่บริหารองค์การของโรงเรียน อีกประเภทหนึ่งคือผู้นำความแตกต่างของผู้บริหารกับผู้นำคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีตำแหน่งและมีอำนาจตามกฎหมาย ส่วนผู้นำ คือ ผู้ที่มีพลังอำนาจ สามารถโน้มน้าวใจคนอื่นให้ทำตามโดยอาศัยความดี

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางของการทำงานกลุ่มในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็
2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตามว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ผู้ตามก็จะทำตามด้วย
4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งซึ่งอกเงยตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก
6. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งนั้น
7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุนำหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

ยูดี้ ประทุม (2559, หน้า 20) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กร มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

จากความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์กรของโรงเรียน นั้นหมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำพาโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ สามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง และได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ซึ่งทั้งหมดต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งสิ้น

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เป็นที่ทราบกันว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กร และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นย่อมเป็นองค์กรที่อยู่รอดได้ และสามารถนำสมาชิกขององค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ในปัจจุบันแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการสนใจศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีจุดเน้นที่กระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้ตาม โดยผู้นำจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้ตามในด้านค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองเห็นไกลไปในอนาคตเพื่อให้ผู้ตามเป็นคนทีพร้อมในการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการกำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันผู้ตามก็มีความพึงพอใจในงานนั้นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ (สมุทพร ชำนาญ, 2553, หน้า 167)

Sadler (1997) ได้ให้นิยามความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน

Bass and Bruce (1994, p. 245) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง เพิ่มความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดี จงรักภักดี และนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึก ความสำนึกของผู้ตาม ให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร

Yukl (1989, p. 211) ได้กล่าวถึงผลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงว่าจะทำให้ผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ

1. ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญของคุณค่าของผลการทำงานที่สำเร็จ และเทคนิคที่จะช่วยให้ทำงานให้สำเร็จ
2. พยายามช่วยให้ผู้ตามลดความสนใจในตนเองลง หรือลดการมุ่งประโยชน์ส่วนตนของตนเอง และเพิ่มการทำงานของประโยชน์หมู่คณะขององค์กรและเพื่อส่วนรวม คือเห็นคุณค่าของตนเองที่จะก่อประโยชน์ต่อตนเองและทีมงาน
3. พัฒนาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความต้องการและหลักที่สูงขึ้น เช่น มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอิสระทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน หรือมีแรงจูงใจเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและเป็นผู้นำ

องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass and Avolio (1990) อธิบายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความแสวงหา มีบารมีเป็นที่ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงจัง มีความสามารถในการมองการณ์ไกล การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น จนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับ sergioivanni (1989 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วังกะ, 2558, หน้า 37) ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นการใช้อำนาจเพื่อทำงานอย่างสร้างสรรค์ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตน สร้างความผูกพันกับองค์การนอกเหนือจากหน้าที่ สร้างการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การนำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติ (ประทีน วิเศษสุวรรณ, 2545, หน้า 35) ซึ่ง เจษฎาภรณ์ นันดิลก (2556, หน้า 12) อธิบายสอดคล้องว่า การใช้อิทธิพลของผู้นำ โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกันผู้นำและต้องการเลียนแบบ ซึ่งผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง มักหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ

เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและส่วนรวม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของผู้นำเอง มักเสริมสร้างความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร จิระวัฒน์ วงกะ (2558, หน้า 35) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1989, p. 317) ที่ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งหรือตามประเพณีแต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษ ลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่ง Bass (1985, p. 317) ได้ศึกษาโดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรมและการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีผลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากบุคคล เป็นผู้ซึ่งมีพรสวรรค์พิเศษในการมองเห็นว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่แท้จริงและเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาในตัวผู้นำอย่างจริงใจและมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ใกล้ชิดกับผู้นำและเชื่อว่าจะเป็นผู้ที่เป็นสัญลักษณ์ของการบรรลุความสำเร็จของผู้ตาม

สรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจหรือการมีความเสนาหา มิบาร์มี เป็นที่ยกย่องศรัทธาและได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ขอบรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตน สร้างความผูกพันกับองค์กรนอกเหนือจากหน้าที่ จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ สามารถผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจไม่เป็นธรรม และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่าเป็นประโยชน์ส่วนตน

2. การสร้างแรงจูงใจ

Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารเพื่อให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตามและองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจภายใน โดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์

ขององค์กร เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำ เพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม รวมทั้งกระตุ้นจิตวิญญาณที่มากกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ต่างๆมากมาย แต่ที่สำคัญคือต้องโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้สามัคคีกัน (อุบล สุวรรณศรี, 2549, หน้า 25) ซึ่ง Breech (1966) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างแรงคลใจไว้ประกอบด้วย การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเคารพนับถือกัน จัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เงินเดือนค่าจ้าง ควรกำหนดเงินเดือนค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพด้วย การจัดสวัสดิการ การให้สวัสดิการทำให้คนทำงานมีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย สภาพแวดล้อมหากได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรก็จะทำให้มีแรงบันดาลใจดีขึ้น พฤติกรรมการสร้างแรงคลใจ

Bass and Avolio (1990) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการสร้างแรงคลใจของผู้นำไว้ดังนี้

1. เน้นการปฏิบัติ ประกอบด้วยพฤติกรรมคือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติ โครงการใหม่ ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครงาน การได้เป็นอาสาเป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถและความรับผิดชอบและเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบาย ส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารแบบเปิดและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.5 ใช้ระบบการบันทึกสั้น ๆ แทนการรายงานหรือการบันทึกแบบยาว

2. การสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นเป็นแหล่งความเข้มแข็งทางอารมณ์เมื่อ

ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเครียดความยุ่งยากหรือเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดขวัญกำลังใจและทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างความเชื่อมั่นในมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากดังนั้นบุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะมี ความคาดหวังสูงซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถใช้ทักษะและความสามารถได้ดีกว่าเพื่อ ความสำเร็จในองค์กร (Barker, 1992, pp. 160-166) และการปฏิบัติงานในปัจจุบันบุคคลมี ความคาดหวังต่อองค์กรและผู้นำสูงมากผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างก็ต้องการการยอมรับการเชื่อถือ ไว้วางใจได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและต้องการโอกาสที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้บุคคลยังต้องการงานที่มีความท้าทายความสามารถที่เพิ่มควมมี คุณค่าในตัวเองและการบรรลุความสำเร็จในการทำงานด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การสร้างแรงคลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออก ด้วยการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวังสูงของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และองค์กร ด้วยการสร้างแรงคลใจ ให้เกียรติ ยกย่องและชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจภายใน โดยการ จูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ ผู้ตามให้เปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การทำประโยชน์เพื่อกลุ่ม โดยใช้ เทคนิควิธีการต่าง ๆ รวมทั้งกระตุ้น จิตวิญญาณที่มากกระตุ้นจิตใจให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองต่อ ความต้องการความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรม ของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ วิธีการฝึกคิดทวนกระแสความเชื่อ และค่านิยมเดิมของตน หรือของผู้นำ หรือองค์กร ผู้นำจะสร้าง ความท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตาม จะให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ตามพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือ การทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการ วิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา รวมทั้งใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผล สำเร็จ ผู้นำจะแจ้งข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ หรือนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้ผู้ร่วมงานทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และแง่คิด ต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างสร้างสรรค์ (นิศานาด นนทจุมจ้ง, 2552, หน้า 28) ซึ่งสอดคล้องกับ จิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 35-36) ที่ระบุว่าการที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่การตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญหน้ากับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ผู้นำทำให้รู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข โดยพิสูจน์ว่สามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน

วิธีการกระตุ้นทางปัญญา

Bass (1995, p. 317) กล่าวว่าผู้นำจะทำให้ผู้ตามนึกถึงปัญหาและวิธีแก้ปัญหาโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยมกำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ตามสามารถเข้าใจได้ง่ายทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและยอมรับ ตลอดจนผู้นำใช้คำถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันให้ผู้ตามใช้ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังทำและเหตุผลในการกระทำ

สรุปได้ว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือให้เกิดการหาวิธีคิดใหม่ ๆ โดยใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย สร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา รวมทั้งใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ตลอดจนชี้นำทางเลือกปฏิบัติในการแก้ปัญหา กำหนดค่านิยมกำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าใจได้ง่ายทำให้ผู้ตามเกิดความสนใจเข้าใจและยอมรับ

4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1985, p. 48) ได้กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ซึ่งจะช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยทำให้ได้รับข้อมูลตลอดเวลาเป็นรากฐานในการตัดสินใจที่ดีขึ้น ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครูที่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ผู้นำเป็นผู้ฝึกสอน และเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ตามแต่ละคน ให้การช่วยเหลือผู้ตามได้พัฒนาระดับความต้องการสูงขึ้น จิระวัฒน์ วังกะ(2558, หน้า 36) กล่าวว่าสนับสนุนว่ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมี

ความสำคัญโดยผู้นำจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับผู้ตาม ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตามเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่โดยผู้นำจะเป็นผู้ดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำการสนับสนุนและการช่วยให้อำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่โดยไม่ให้ผู้ตามรู้สึกกำลังถูกตรวจสอบ

พฤติกรรมการณ์ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Bass (1985, p. 85) ได้อธิบายถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดังนี้

1. เน้นการพัฒนา ในการแสดงพฤติกรรมการณ์เน้นการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. เน้นความเป็นบุคคลซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับรู้ปัญหาและความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวความเคลื่อนไหวและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำแจ้งข้อมูลด้วยตนเองจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้นและทำให้ผู้นำได้มีโอกาสสังเกตปฏิกิริยาและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน คือการที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และจะพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไรการที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหาซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือผู้นำเพียงแต่รับฟัง

อย่างตั้งใจแสดงความเห็นนอกเหนือใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาระบายออกมาช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่น ๆ ที่จะขอความช่วยเหลือ

3. การเป็นพี่เลี้ยง คือการที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่ Haynor (1994, p. 33) กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์สูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะและให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร โดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้ ประสบการณ์และตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือกระบวนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งการให้การดูแล การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต ส่วนประโยชน์ที่ผู้นำจะได้รับจากการเป็นพี่เลี้ยงคือ เพิ่มความเป็นวิชาชีพ เพิ่มการคงอยู่ สมรรถนะในการผลิตสูงขึ้นและเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกโดยการพยายามทำความเข้าใจกับผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล เพื่อการตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา โดยที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ เป็นพี่เลี้ยง การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้ บังคับบัญชาสามารถรับข่าวสารได้อย่างเต็มที่ และมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ได้บังคับบัญชา

การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำ ว่า “การมีส่วนร่วม” ไว้ดังนี้

Douglass (1970, p. 90) กล่าวถึงความหมายของ การมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้าง และใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้อ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาส่วนบุคคลอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Keith (1972) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การร่วมงานที่มีการเกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและด้านอารมณ์ ผลการเกี่ยวข้องกันทำให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มพร้อมทั้งเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อกันด้วย

Reeder (1974) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่ม

Erwin (1976, p. 138) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจแก้ปัญหาของตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของประชาชน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

Yadav (1980, p. 87) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือของประชาชนด้วยความตั้งใจ และสมัครใจโดยไม่ถูกบังคับ ซึ่งกระบวนการความร่วมมือของประชาชนนั้นต้องมีความรู้สึกต่อไปนี้

1. การเข้าร่วมในการตัดสินใจตกลงใจ
2. การเข้าร่วมในการดำเนินการของแผนและโครงการพัฒนา
3. การเข้าร่วมในการติดตามประเมินผล โครงการและแผนงานของการพัฒนา
4. การเข้าร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา

United Nation (1981, p. 5) ให้ ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าหมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

White (1982) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Oakley (1991, pp. 8-9) เห็นว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะต่อไปนี้

1. เป็นการให้การช่วยเหลือ
2. เป็นการให้อำนาจ
3. เป็นงานขององค์กร

โดย Oakley ย้ำความสำคัญของการให้อำนาจ ว่าหมายถึง การมีส่วนร่วมการให้อำนาจ เป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะ จิตความสามารถในการบริหาร การมีส่วนร่วมจึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจขององค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย ดังนั้นการช่วยเหลือการให้อำนาจและงานขององค์กร จึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ณัฐชยาน์ สนิ่นัด (2553, หน้า 43) กล่าวว่า ชุมชนมีความสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ เพราะการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาเชื่อว่า โรงเรียนสามารถดำรงอยู่กับชุมชน จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านชุมชนมีผลต่อการบริหารงานวิชาการ และเป็นส่วนสำคัญยิ่งในปัจจุบัน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ซึ่งชุมชนต้องรักษาความเข้มแข็งไว้ให้มาก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน อันเกิดจากชุมชนเป็นผู้ให้การสนับสนุนนั่นเอง

ศตพร ทับชนะ (2555, หน้า 48) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษา เป็นการที่ผู้ปกครองและชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กประถมศึกษา ซึ่งรวมถึงการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเด็ก ครูและผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กต้องมีการสื่อสารกันตลอดเวลา เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่เด็ก ซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะเป็นผลดีทั้งกับเด็ก ครู และผู้ปกครอง ทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณค่าและประสิทธิภาพมากขึ้น

กรรณา ภูมะละลิ (2556, หน้า 11-12) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไปยังผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และเกิดความพอใจของผู้ใช้บริการ

นงคณัฐ สมุทรคนตรี (2556, หน้า 25) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม ว่าหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากกิจกรรมต่าง ๆ หรือการรับบริการ ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อให้งานหรือกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่มีประสิทธิผลและคุณภาพ

ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557, หน้า 7) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา และการระดมทรัพยากร

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาแต่ละขั้นตอนอย่างเต็มตามศักยภาพและเหมาะสม ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความสมัครใจอย่างยิ่งของผู้ปกครอง และชุมชนด้วย

รูปแบบและแนวทางการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นจะเป็นแนวทางที่กำหนดโอกาสให้แก่ผู้ปกครอง และชุมชนได้เข้ามามีบทบาท และหน้าที่ เป็นส่วนหนึ่งในการจัด

การศึกษาของโรงเรียน มีผู้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

Cohen and Uphoff (1981) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่
 - 1.1 การตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่ม
 - 1.2 การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรม
 - 1.3 การตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปได้ในรูปแบบของการเข้าร่วมโครงการให้มีการสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมบริหาร การร่วมมือ ทั้งการเข้าร่วมแรงร่วมใจ
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม หรือประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุม และตรวจการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

Epstein (1995, pp. 701-702) ได้เสนอโครงสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 6 แบบ ประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

1. การอบรมเลี้ยงดูในฐานะผู้ปกครอง คือ ความรับผิดชอบพื้นฐานของครอบครัว ได้แก่ การจัดเตรียมที่อยู่อาศัย สุขภาพ โภชนาการเครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย ทักษะของผู้ปกครองต่อเด็กทุกระดับอายุ สภาพบ้านที่สนับสนุนเด็กในฐานะนักเรียนทุกระดับชั้น ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมเพื่อช่วยโรงเรียนให้เข้าใจเด็กและครอบครัว
2. การติดต่อสื่อสาร คือ ความรับผิดชอบพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารจากโรงเรียนสู่บ้าน และการสื่อสารจากบ้านสู่โรงเรียน
3. การอาสาสมัคร คือ การมีส่วนร่วมที่โรงเรียนและเพื่อโรงเรียน ได้แก่
 - 3.1 การอาสาสมัครในโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน หรือผู้ปกครองในด้านต่าง ๆ
 - 3.2 การอาสาสมัครเพื่อโรงเรียนหรือชั้นเรียน เช่น ช่วยโครงการของโรงเรียนและความก้าวหน้าของเด็ก
 - 3.3 การเป็นผู้ร่วมในทุกรายการแสดง กีฬา เหตุการณ์ การมอบรางวัล การเฉลิมฉลองและอื่น ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น
4. การเรียนรู้ที่บ้าน คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่บ้านให้เหมาะสมหรือส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก

5. การตัดสินใจ คือ การมีส่วนร่วมหรือการเป็นผู้นำในองค์การต่าง ๆ เช่น สมาคม ผู้ปกครองและครู องค์การผู้ปกครองและครู หรือสภาที่ปรึกษาคณะกรรมการ หรือกลุ่มที่ปรึกษา โรงเรียนอิสระต่าง ๆ โดยการเป็นสมาชิก ผู้มีส่วนร่วม ผู้นำ หรือตัวแทน เป็นต้น

6. การร่วมมือกับชุมชน คือ การเชื่อมโยงชุมชนให้มาช่วยเหลือโรงเรียน นักเรียน และครอบครัว หรือการเชื่อมโยงโรงเรียนให้ไปช่วยชุมชน

Ubben and Hughes (1992, p. 298) ได้เสนอแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนี้

1. ครูและบุคลากรในโรงเรียนต้องทำงานใกล้ชิดกับพ่อแม่ผู้ปกครองและควรเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะ 2 ทาง
2. สัมพันธภาพที่เหมาะสมจะต้องคำนึงถึงคน 4 กลุ่ม คือ พ่อแม่ผู้ปกครอง ครู ชุมชนและนักเรียน ครูควรหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดวิกฤต หรือความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น
3. ครูต้องสนใจนักเรียน เพราะนักเรียนจะกลายเป็นสื่อสาระสำคัญ นำเรื่องราวของโรงเรียนไปบอกพ่อแม่ผู้ปกครอง
4. การสร้างสัมพันธภาพกับพ่อแม่ผู้ปกครอง ควรให้เกิดความสม่ำเสมอในระดับนโยบาย และให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและเป็นจริง
5. นักวิชาการ หรือนักการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ควรผูกขาด หรือแทรกแซงความคิด และควรเคารพ “หุ้นส่วน” ทุกฝ่าย
6. การสร้างความสัมพันธ์ ควรพัฒนาจากระดับส่วนตัวไปสู่ระดับกลุ่ม และสาธารณะ ให้ กว้างขวางขึ้น
7. การจัดกิจกรรมใด ๆ ควรวางกฎที่ยึดหยุ่นต่อการระดมความร่วมมือของบ้านและชุมชน เน้นการกระจายทรัพยากรของชุมชนมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา

ในประเทศไทยได้มีผู้เสนอแนวทางและรูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 56-57) ได้กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่าผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันจัดการศึกษาต้องมีแนวทางสนับสนุนบทบาทในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชน ดังนี้

1. ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลานตนเอง เช่น เลือกลงสถานศึกษาให้บุตรหลาน ร่วมตัดสินใจทิศทางการศึกษาของบุตรหลาน
2. ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร พัฒนาการของบุตรหลานและการเรียนการสอนประจำวัน

3. ร่วมจัดทำหลักสูตรและติดตามผลการศึกษาเชิงบูรณาการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ติดตามการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและครู ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4. ร่วมในบรรยากาศการเรียนการสอนของสถานศึกษา ผู้ปกครองอาจร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน หรือร่วมกิจกรรมอื่นที่สถานศึกษาจัด ซึ่งหากสถานศึกษามีแนวทางสนับสนุนที่ดี ก็จะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ

5. ร่วมสนับสนุนกิจการการศึกษา โดยสนับสนุนด้านความคิดการเป็นผู้นำ การเป็นกรรมการ การร่วมประชุม การให้คำปรึกษาแนะนำ การให้ข้อมูลความคิดเห็น การปกป้องดูแล การสนับสนุนทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ การร่วมดำเนิน โครงการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สิริดา ศักดิ์สุนทรศิริ (2554) ได้ศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ได้สรุปลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา เช่น ช่วยเสนอปัญหา สำรวจข้อมูล ค้นหาสาเหตุของปัญหา และสำรวจความต้องการของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ เช่น ร่วมลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนและโครงการเพื่อแก้ปัญหา จัดทำแผน และโครงการ ศึกษาความเป็นไปได้ของแผน และโครงการ และทบทวนแผนและโครงการ

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติ เช่น ร่วมในการออกแรง ออกเงินงบประมาณ สิ่งของ ให้คำแนะนำ ให้ความรู้ ร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหา

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล รับทราบการแล้วเสร็จของโครงการ และร่วมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ

จากการศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดการศึกษา พบว่าในทุกขั้นตอนของการจัดการศึกษานั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีบทบาท หน้าที่อย่างถูกต้อง และเหมาะสม การกำหนดรูปแบบหรือแนวทางการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น เปรียบเสมือนเครื่องยืนยันว่าโรงเรียนนั้นจัดการศึกษาได้อย่างครอบคลุม และให้ความสำคัญกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกส่วนอย่างชอบธรรม

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

Creighton (2005) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น บ่อยครั้งที่กระบวนการของการปรึกษาหารือกับสาธารณชนช่วยสร้างความกระจ่างให้กับวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบาย

สาธารณชนสามารถผลักดันให้เกิดการคิดทบทวนสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งอาจทำให้ทงไม่เห็นคำตอบที่มีประสิทธิผลที่สุดได้ บ่อยครั้งที่การมีส่วนร่วมของประชาชนนำมาสู่การพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ใหม่ นอกเหนือจากการให้ความสำคัญกับเวลาและแน่นอนเวลาที่ได้เสียไปจากวิธีการที่ได้ใช้มาก่อนในอดีต บ่อยครั้งที่สาธารณชนมีข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่หรือเกี่ยวกับการนำการตัดสินใจไปดำเนินการอย่างไร ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างโครงการที่สำเร็จและไม่สำเร็จ

2. ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง การมีส่วนร่วมของประชาชนใช้เวลามากขึ้นจริง แม้ว่าถ้าการมีส่วนร่วมเป็นส่วนควบของกระบวนการตัดสินใจแต่คงไม่ใช้เวลามากอย่างที่หลาย ๆ คนอาจคิด การตัดสินใจฝ่ายเดียวอาจจะเร็วที่สุดแต่ในที่สุดแล้วจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมากในการดำเนินการ บ่อยครั้งที่มีการต่อต้านมากเสียจนไม่อาจดำเนินการได้เลย ประสิทธิภาพการตัดสินใจไม่อาจประเมินเพียงใช้การวัดเรื่องของเวลาและต้นทุนเท่านั้น แต่คงต้องพิจารณาถึงความล่าช้าและต้นทุนที่เกิดขึ้นทั้งหมดไปกับการหาทางออกว่าจะตัดสินใจอย่างไรถ้าการตัดสินใจรวดเร็วแต่ดูแปลกแยกไปจากจุดสนใจของแต่ละคน และแต่ละกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาว การตัดสินใจแต่ละฝ่ายอาจเกิดการโต้แย้ง ล่าช้า หรือการฟ้องร้องกัน แม้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้ อย่างไรก็ตามครั้งต่อไปองค์การคงต้องอาศัยบางอย่างในชุมชนนั้น

3. การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนอาจสร้างข้อตกลงและข้อผูกพันอย่างมั่นคงในระยะยาวระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ลดข้อโต้แย้งทางการเมืองและช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

4. การนำไปปฏิบัติได้ง่ายขึ้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ประชาชนมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และทันทีที่การตัดสินใจได้เกิดขึ้น พวกเขาก็อยากเห็นว่ามันเป็นผลทางปฏิบัติไม่เพียงแต่เกิดการสนับสนุนทางการเมืองเพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติแต่ละกลุ่มต่าง ๆ และปัจเจกชนแต่ละคนยังอาจเข้ามาช่วยกันอย่างกระตือรือร้นอีกด้วย

5. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด ทันทันท่วงทีข้อโต้แย้งดุเดือดขึ้น และแบ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน จะทำให้เกิดความยากขึ้นในการแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมของประชาชนเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆ เข้ามาแสดงความต้องการและข้อห่วงกังวล โดยปราศจากการเป็นฝ่ายตรงข้ามกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่แรกเริ่มสามารถช่วยลดความน่าจะเป็นที่ชุมชนจะพบกับการเผชิญหน้าที่เจ็บปวด อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่สิ่งวิเศษที่สามารถเป็นอะไรได้ทุกอย่าง การมีส่วนร่วมไม่อาจลดหรือกำจัดความขัดแย้งทั้งหมดได้

6. การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม วิธีที่จะบรรลุและคงไว้ซึ่งความชอบธรรม โดยเฉพาะเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่มีการโต้แย้งกัน ก็คือ การดำเนินตามกระบวนการ

ตัดสินใจที่โปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและมีสาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วม โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้สาธารณชนได้รับข้อมูลมากกว่า ถึงเหตุผลเบื้องหลังของการตัดสินใจนั้น

7. การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของสาธารณชน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ขององค์การมาทำงานกับสาธารณชนในโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน พวกเขาจะเริ่มมีความอ่อนไหวมากขึ้นต่อความห่วงกังวลของสาธารณชน และมุมมองที่สาธารณชนมองการทำงานขององค์การ มุมมองเหล่านี้มักเกิดขึ้นจากภายในเพื่อที่เจ้าหน้าที่จะมีความตระหนักมากขึ้นต่อการตอบสนองที่อาจเกิดขึ้นของสาธารณชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์การ แม้อันกรณีที่เกิดขึ้นไม่ใหญ่เพียงพอที่จะทำโครงการการมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการ

8. การพัฒนาภาคประชาสังคม ประโยชน์อย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชน คือการมีสาธารณชนที่มีความรู้ การมีส่วนร่วมไม่เพียงแต่เรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นเนื้อหา แต่ยังเรียนรู้ว่าการตัดสินใจที่ทำโดยรัฐบาลเกิดขึ้นได้อย่างไร และเพราะเหตุใด การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นการฝึกอบรมผู้นำในอนาคตอีกด้วย เนื่องจากประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน พวกเขาจะเรียนรู้วิธีการสร้างพลังอำนาจต่อผู้อื่นและเรียนรู้วิธีการประสานงานกัน การมีส่วนร่วมของประชาชนคือการฝึกอบรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ วันนี้แต่ละคนอาจจะเป็นเพียงตัวแทนของกลุ่มหรือกลุ่มผลประโยชน์ ฟุ้งนี้พวกเขาจะเป็นแหล่งศูนย์รวมของผู้นำในระดับภาคและระดับชาติ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้นำในอนาคตจะเรียนรู้ทักษะของการแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2553) ได้กล่าวถึงผลดีของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลดี ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความผิดพลาดน้อย
5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคน เพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
6. ช่วยให้การงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ

7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารราชการของหน่วยงานภาครัฐที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของหุ้นส่วนการพัฒนาจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐในหลายประการ ได้แก่

1. การตัดสินใจที่มีคุณค่าและความหมาย เพราะภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ แผนงาน การใช้งบประมาณ
2. การใช้ทรัพยากรอย่างรอบคอบ เพราะภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
3. ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ เพื่อหาทางแก้ไขปัญหา สาธารณะต่าง ๆ ทำให้แนวทางเหล่านั้นได้รับการสนับสนุนเมื่อนำไปปฏิบัติ และทำให้ภาครัฐไม่ต้องทำงานในลักษณะโดดเดี่ยวต่อไป
4. การทำงานในลักษณะหุ้นส่วน โดยภาครัฐปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ประสานและอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทภาครัฐในการบริหารราชการยุคใหม่ ทำให้รัฐสามารถลดขนาดลง และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะมีหุ้นส่วนพัฒนามาช่วยแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย บุคลากร และงบประมาณ
5. ความสามารถในการให้บริการที่ดีขึ้น เพราะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และตรงจุดขึ้น เช่น สาธารณสุข และการศึกษา เป็นต้น
6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐและประชาชนมีความไว้วางใจเป็นพื้นฐาน อันเป็นผลสืบเนื่องจากการได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้อย่างเปิดเผยระหว่างกัน

ศตพร ทับชนะ (2555, หน้า 48) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวชุมชน และสถานศึกษาเป็นการที่ผู้ปกครองและชุมชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก ประถมศึกษาซึ่งรวมถึงการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเด็ก ครู และผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กต้องมีการสื่อสารกันตลอดเวลาเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมร่วมกันในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก ซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะเป็นผลดีทั้งกับเด็ก กับครูและผู้ปกครองทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณค่า และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาในแต่ละขั้นตอนอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างผลดีให้เกิดแก่การจัดการศึกษา คือ การสนองต่อ

ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง สถานศึกษา และชุมชน อย่างเท่าเทียม ป้องกันความผิดพลาด ลดความขัดแย้งภายหลัง สร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกผูกพันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน อันจะนำไปสู่การจัดการศึกษาที่เกิดประสิทธิผล

จากแนวคิด การมีส่วนร่วม ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดการศึกษา โดยอาศัยแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1981) ที่ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-Making)
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation)
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits)
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการจัดการศึกษานั้น จะสามารถนำไปสู่การจัดการศึกษาที่ตรงตามบริบท และความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน สถานศึกษา ในขณะที่เดียวกันก็สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Cohen and Uphoff (1981) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง นักเรียนตลอดจนศิษย์เก่าจะเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันเพื่อสะท้อนสถานะปัจจุบันและความต้องการในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมตัดสินใจโดยผู้ปกครอง ครู นักเรียนและชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกรวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาความเข้าใจร่วมกันและเพื่อบริหาร โรงเรียน ได้สำเร็จความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545, หน้า 34) ซึ่งสอดคล้องกับ ยูวดี ประทุม (2559, หน้า66) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือการที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน มีการทบทวนจุดมุ่งหมายและปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบันโดยใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบ และ Cohen and Uphoff (1980, pp. 219-222) ได้พูดถึงกระบวนการตัดสินใจมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และการตัดสินใจปฏิบัติ ซึ่งประการแรกที่ต้องกระทำคือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้องการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ การมีส่วนร่วมในการวางแผนบริหาร

การศึกษาได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและมาก่อนภารกิจด้านอื่น เพราะการวางแผนการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อผลที่จะเกิดในอนาคต การตัดสินใจที่ดีและถูกต้องส่งผลที่ดีตามมาการวางแผนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีการนำไปปฏิบัติและการปฏิบัติตามแผนนั้นถ้าหากผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นย่อมก่อให้เกิดความผูกพันและมีความร่วมมือด้วยดี

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน โดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมอยู่ในการตัดสินใจแนวทางหรือกำหนดปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อนำทางเลือกทางใดทางหนึ่งจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ในการเลือกตัดสินใจที่จะทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ โดยอาศัยข้อมูลเหตุผลและความจริงในการพิจารณาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ

2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการหรือในการดำเนินการนั้น เป็นขั้นตอนที่สองของการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้มีส่วนร่วมอย่างชัดเจน Cohen and Uphoff (1980, pp. 219-222) ได้ระบุเกี่ยวกับกรณีมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านทรัพยากร การบริการ และการประสานขอความช่วยเหลือ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 ระบุว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งในมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้ง 3 ฉบับ สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในขั้นปฏิบัติการ ซึ่ง เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, หน้า 87-88) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนของคณะกรรมการสถานศึกษาประจำโรงเรียนเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พบว่ากรรมการมีส่วนร่วมในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการวางแผน ได้แก่ การร่วมกำหนดความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน การจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ การจัดหาเงินและจัดหากำลังคน แรงงานให้โรงเรียน ด้านการประสานงาน ได้แก่ การประสานงานกับคนในท้องถิ่นและหน่วยงานของราชการ และด้านการประเมินแผนการปฏิบัติได้แก่ การร่วมประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนทราบเมื่อผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น และได้สรุปการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ การเข้าไปร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น ร่วมประสานงานร่วมบริจาคเงินและทรัพย์สินตลอดจน ด้านการเสียดสละแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คำพล แสนบุญเรือง

(2542, หน้า 59) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจการเป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นไปทั้งในรูปของการเข้าร่วม โดยมีการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร หรือการเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือรวมถึงเข้าร่วมในการลงแรงร่วมใจ เป็นไปในทางเดียวกับ กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550, หน้า 49) ที่ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนมีแบบแผนการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะร่วมปฏิบัติงานได้แก่การสนับสนุนด้านทรัพยากรแรงงานประสานงานความช่วยเหลือจากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติการในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีแบบแผนที่ชัดเจน โดยจะสนับสนุนในเรื่องของ การสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร แรงงาน บริการ และการประสานงานความช่วยเหลือ

3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

Cohen and Uphoff (1980) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการเป็นผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการดำเนินการในกิจกรรม และการมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการจัดการศึกษาของชุมชน ส่วนมากเป็นผลประโยชน์ทางด้านจิตใจมากกว่าจะเป็นผลตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุสิ่งของจากโรงเรียนและชุมชน ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนจึงเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ คือการแสดงความชื่นชมยกย่อง การเยี่ยมเยียน การยกย่องด้วยการประกาศคุณงามความดี การมอบเกียรติบัตรและการไปร่วมงานต่าง ๆ ในชุมชนของผู้ปกครองนักเรียนและผู้มีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, หน้า 212-213) ซึ่งในส่วนของ Cohen and Uphoff (1980, pp. 219-222) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์เป็นการมีส่วนร่วมในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ที่เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมส่วนมากเป็นผลประโยชน์ทางจิตใจมากกว่าจะเป็นสิ่งตอบแทนที่เป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมที่โรงเรียนนำมาใช้ในการแสดงความขอบคุณต่อคนในชุมชนที่เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจ คือการแสดงความชื่นชม ยกย่อง เป็นต้น ในส่วนของ ชูชาติ บุญสม (2546, หน้า 68-69) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่การรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการทำหลักสูตรท้องถิ่น รับผลการประเมินคุณภาพของนักเรียน การชื่นชมยินดีและการรับทราบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน สอดคล้องกับ กำธร ปุณณวัฒน์กุล

(2550, หน้า 50) ที่กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไว้ว่า การที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมดำเนินงานในกิจกรรมจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับอาจเป็นวัตถุดิบของหรือผลประโยชน์ทางด้านจิตใจเช่นการได้รับการยกย่อง ชมเชย การมอบเกียรติบัตร การเยี่ยมเยียน เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นได้ทั้ง วัตถุดิบของตอบแทน หรือ ผลประโยชน์ทางด้านจิตใจ ได้แก่ การได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ การได้รับใบเกียรติบัตร การชื่นชม การเยี่ยมเยียน รวมทั้งผลประโยชน์จากคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ผลการเรียนของนักเรียน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นต้น

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

Cohen and Uphoff (1980) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง เป็นกระบวนการมีส่วนร่วมหลังจากที่ได้กระทำการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมกับการดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือความเห็นความชอบความคาดหวังซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 19) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมประเมินผลโครงการ เป็นขั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการที่ดำเนินการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลนี้อาจเป็นการประเมินผลย่อยการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการที่กระทำเป็นระยะ ๆ หรือการประเมินผลรวมซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปยอดรวมของโครงการทั้งหมด สอดคล้องกับ กำพล แสนบุญเรือน (2542, หน้า 59) อธิบายถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเป็นการควบคุมตรวจสอบการดำเนินการกิจกรรมทั้งหมดเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป ซึ่งได้รับการสนับสนุนกับแนวคิดของ ชูชาติ บุญสม (2546, หน้า 68) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน การควบคุมการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งการร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550, หน้า 50) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลหมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนางานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การที่ประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อประเมินหา

ข้อบกพร่องจากการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในอนาคตให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ความหมายของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้มากมาย ผู้วิจัยจึงรวบรวมนิยามของบรรยากาศองค์การที่น่าสนใจ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964, p. 162) เห็นว่า บรรยากาศองค์การสามารถวัดได้จากองค์ประกอบต่าง ๆ มากมายขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์การ แต่เป็นสาระสำคัญตรงกันและใช้เป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การ มี 5 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ
2. ลักษณะงาน
3. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
4. ผลการตอบแทนและสวัสดิการ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

Litwin and Stringer (1968, p. 21) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและปฏิบัติงานในองค์การ

Gilmer and Von (1971, p. 28) ให้ความหมายว่า ลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การนั้นด้วย

Steers (1977, pp. 104-109) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การที่แท้จริงขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เขาเชื่อว่าควรจะเป็น ซึ่งถ้าหากสมาชิกคิดว่าบรรยากาศควรจะเป็นแบบเผด็จการ เขาก็จะปฏิบัติตัวในลักษณะหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่ความจริงแล้วผู้บังคับบัญชาอาจจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตย

2. บรรยากาศองค์การมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบกันในแต่ละองค์การ

3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นภายในองค์การนั้นย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญ ๆ ของบุคคลในองค์การ

Brown and Moberg (1980, p. 667) ให้ความหมายว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ คือกลุ่มลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่สมาชิก รับรู้ โดยลักษณะ

ดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศถึงสภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็น ความแตกต่างระหว่าง องค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง เป็นลักษณะที่ถึงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนในองค์กร

Stringer (2002, p. 68) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กร คือ การรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ จูงใจในการทำงานในองค์กร

ศตพร ทับชนะ (2555, หน้า 8) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กร หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร และส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเป็นผลจากกลุ่มบุคคลในโรงเรียนรวมกันขึ้นเป็นระบบสังคม การใช้ค่านิยมร่วมกัน เป็นการเห็นดีเห็นงามร่วมกัน

ระวีชา อิศมาแอล (2556, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2557, หน้า 16) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานใน องค์กรซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในองค์กรที่ทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่น ๆ ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ

จิระวัฒน์ วั่งกะ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพทาง กายภาพของโรงเรียนเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

จากความหมายของบรรยากาศสององค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศสององค์กร หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะ ที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กร

ความสำคัญของบรรยากาศสององค์กร

บรรยากาศสององค์กร จะเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะขององค์กร และพฤติกรรมของบุคลากรว่า จะเป็นในลักษณะใด นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศ องค์กร ไว้ดังนี้ Steers and Porter (1979, p. 365) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กรเป็น องค์ประกอบ สำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์กร มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถวิเคราะห์ พฤติกรรมของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมในการทำงาน

Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศสององค์กรเป็น เครื่องมือที่ช่วย กำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะมีผล โดยตรงต่อทัศนคติ และ ความพอใจ ของพนักงานต่อองค์กร รูปแบบขององค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบ ของบรรยากาศขององค์กรต่อพนักงานได้เหมาะสม การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะต้องมีการ

เปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรด้วยโดยสรุป จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรเป็น องค์ประกอบที่สำคัญต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่ทำให้สามารถเข้าใจรูปแบบของแต่ละองค์กรได้ โดยบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นจะต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

Slocum and Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศของพนักงานต่อองค์กรตนเอง หากต้องการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้ องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อสมาชิกขององค์กร ในทุกระดับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง ดังนั้นหากต้องการศึกษาประสิทธิภาพของ องค์กร จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ถูกกำหนดโดยบรรยากาศองค์กร

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ได้จากสภาพการทำงานที่ตน ปฏิบัติงานอยู่ อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่นำมาพิจารณาว่าบรรยากาศองค์กรเป็นอย่างไรนั้น ได้มี นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรไว้ ดังนี้

Litwin and Stringer (1968, pp. 45-46) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กร 8 ด้านประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) ปัจจัยนี้กล่าวถึงการกำหนดขนาดของโครงสร้างขององค์กร ที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชา หรือองค์กรต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่ง
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) ปัจจัยนี้จะวัด เกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงานและความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จ ของงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) ปัจจัยนี้จะวัดความสำคัญ ทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษสำหรับการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยลดความกังวลในส่วน ที่เกี่ยวกับงาน ได้ต้องการที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจ ทางด้านความผูกพันได้
4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) ซึ่งจะวัดการรับรู้ทางด้าน การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงานภายใน

สภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการจัดการรางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษนั้นย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้น ความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวได้

5. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถ ทนความขัดแย้งหรือความแตกต่างกันในแง่ความคิดเห็นเช่นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป

6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standards and expectations) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้สูงเพียงใดมาตรฐานที่กำหนดมานั้นจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรนั้นกระทำอย่างระมัดระวังเกินไปหรือว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำทายเป็นเหมาะสม

8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identity) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่งพบว่าความจงรักภักดีต่อกลุ่มช่วยให้กลุ่มมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและช่วยให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Forehand (1964) ได้ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรนั้นประกอบด้วยกลุ่มและคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนภายในองค์กรนั้น คุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้าน คือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์กร (Size and structure) โดยทั่วไปบุคคลย่อมจะคิดว่า องค์กรขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์กร โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์กรมีความสำคัญในแง่จิตวิทยา ระดับของบุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างของ องค์กรจะมีความสำคัญเหมือนกันและเกี่ยวพันกับขนาดด้วย องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทาง ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่า มีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่ คำนี้ถึงตัวบุคคล มากเพราะว่าการเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้อย่างยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership patterns) แบบภาวะผู้นำมีหลายแบบที่ใช้กันตามองค์การธุรกิจและหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการตอบสนองความพอใจของบุคลากร การพิจารณามิติข้างเห็นมุ่งผลงานก็เป็นปัจจัยทางด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคลากรในองค์การ และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบแบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมาย และวิทยาการเป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal direction) องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา สำหรับองค์การความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น แม้กระทั่งในระหว่างองค์การธุรกิจด้วยกัน เป้าหมายค่าใดซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่สำคัญของธุรกิจความแตกต่างก็จะมีอยู่ในรูปของการใช้น้ำหนักเพื่อเปรียบเทียบเป้าหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอากาศเสีย ความสัมพันธ์ที่มีกับสหภาพแรงงาน และการให้ความสนับสนุนกับสถาบันการศึกษา

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication network) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศองค์การ เพราะว่าสายใยของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การนั้นจะแสดงให้เห็นถึงสายใยสถานภาพ การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างหรือตามแนวนอน ภายในองค์การนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนร่วมภายในองค์การได้

Likert (1967) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making practices) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เช่น การตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลหรือบุคคลที่มีผลกระทบต่อตัดสินใจต่าง ๆ นั้น โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความความคิดเห็น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for persons) หมายถึง การที่องค์การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล เช่น พยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดี มีความคล่องตัวในการทำงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศขององค์กรที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่าย และไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร (Technological adequacy) หมายถึง เทคนิควิธีการทำงานที่ใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อมเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์กรได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึง ความแตกต่างที่มีอยู่ในองค์กร รวมถึงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันต้องได้รับการยอมรับเช่นต้องยอมรับในความต่างของคนในองค์กร ที่ว่าทุกคนทำงานหนักเพื่อผลตอบแทนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในตัวเอง และให้บุคคลอื่นๆในองค์กรยอมรับ

Steers (1977) ได้อธิบายถึงบรรยากาศขององค์กร โดยได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรออกเป็นมิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task structure) ความมากน้อยของวิธีการ (Methods) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดขึ้นโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัล-การลงโทษ (Reward-punishment relationship) ความมากน้อยของการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอ และอื่น ๆ

3. การรวมการตัดสินใจ (Decision centralization) ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement emphasis) ความปรารถนาของคนในองค์กร ในอันที่จะทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development emphasis) ความมากน้อยของการที่องค์กรพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรด้วยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคง/ ความเสี่ยง (Security versus risk) ความมากน้อยของแรงกดดัน (Pressures) ในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคงและกระวนกระวาย (Anxiety) ของสมาชิก

7. ความเปิดเผย/ การป้องกันตัวเอง (Openness versus defensiveness) ความมากน้อยของการที่บุคคลพยายามปกปิดความผิดและถือดี แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and morale) ความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์กรเป็นสิ่งที่ดีจะทำงานด้วย

9. การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and feedback) ความมากน้อยของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากน้อยของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์กร (General organizational competence and flexibility) ความมากน้อยของการที่องค์กรรู้ว่าเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างมีความคล่องตัว และแสวงหาสิ่งใหม่รวมทั้งความมากน้อยของการคาดคะเนปัญหาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานก่อนที่จะปัญหาจะกลายเป็นวิกฤตการณ์

Kelly (1980) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรและสรุปว่าบรรยากาศองค์กรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจาก โครงสร้างขององค์กร เช่นกฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดในด้านความเป็นอิสระในการทำงาน และการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่นการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้ การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะการยอมรับว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้และควรมีการเผชิญหน้ากันหรือแสดงออกอย่างเปิดเผยมากกว่าการเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

6. การเปลี่ยนแปลงในองค์กร เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงภายหลังจากการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้กับองค์กรตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร

Aldag and Brief (1981) ได้แบ่งปัจจัยของค์การอันประกอบด้วยองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 4 ด้านคือ

1. ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์กรอนุญาตให้บุคลากรมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้
2. โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากรรวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์กรให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึงระดับที่องค์กรให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์กร โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการเป็นผู้นำ

Timm (1990) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) ฝ่ายบุคคลควรพยายามพัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ในทุกระดับเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ ความมั่นใจ และความน่าเชื่อถือ โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participative decision making) พนักงานในทุกระดับขององค์กรควรมีการสื่อสารและปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ พนักงานทุกระดับควรสื่อสาร และปรึกษากับฝ่ายจัดการเป็นการแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายร่วมกัน
3. การสนับสนุน (Supportiveness) เป็นบรรยากาศของการเปิดเผยแสดงถึงสัมพันธภาพในองค์กรของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและหัวหน้างาน
4. เปิดให้มีการสื่อสารจากบนลงล่าง (Openness in downward communication) สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สัมพันธ์กับการทำงานของเขาโดยตรง ทำให้สามารถจัดการและวางแผนการทำงานได้
5. รับฟังการสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Listening in upward communication) ฝ่ายบุคคลในแต่ละระดับขององค์กรควรรับฟังข้อเสนอแนะหรือรายงานปัญหาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับข้อมูลก็ควรนำมาดำเนินการหาแนวทางแก้ไขต่อไป
6. เป้าหมายการปฏิบัติงาน (Concern for high performance goals) ฝ่ายบุคคลในทุกระดับในองค์กรควรแสดงถึงความผูกพันเพื่อให้เกิดเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงซึ่งก็คือ ผลผลิตสูง คุณภาพสูง และต้นทุนต่ำ สิ่งเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับสมาชิกทุกคนในองค์กร

Chinho Lin (1999, p. 866) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร ได้แก่

1. ทักษะคติทั่ว ๆ ไป หมายถึง ทักษะคติของพนักงานทั้งในแง่บวก และแง่ลบที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน
3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน
4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์กรมองพนักงานเป็นคนมากกว่าที่จะเป็นแค่เครื่องจักรในการทำงาน
5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก
6. ประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งด้าน โครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์
7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่งเพียงอย่างเดียว
8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน
9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน
10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์กร
11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

นอกจากนี้ มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา และได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

ระวียา อิศมาแอล (2556, หน้า 9) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษา และได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ ได้แก่ สภาพห้องเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นของครู สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีบรรยากาศที่ดี ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งเสริมให้ครูได้ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มเวลา มีการจัดสรรและควบคุมเวลาที่ใช้ในการเรียนการสอน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือครูทุกด้าน มีการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน การจัดหาสื่อการเรียนการสอน การจัดสถานที่ภายในโรงเรียนให้สะอาด เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก รวมถึงสถานที่พักผ่อนสำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม และพอเพียง

เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2557, หน้า 16) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนวัดได้จาก การสอบถามทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีมิติที่สร้างบรรยากาศที่ดีต่อโรงเรียน ประกอบด้วย

1. มิติแบบอย่าง เป็นมิติที่แสดงความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่า พยายามที่จะกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดยมีได้ควบคุม ตรวจสอบหรือสั่งการโดยตรง แต่จะใช้วิธีการทำงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นถือปฏิบัติตามได้

2. มิตินุภาพราณี เป็นมิตินี้ที่แสดงความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่า ผู้นำปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3. มิตินุภาพราณี เป็นมิตินี้ที่แสดงถึงความรู้สึกรักของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า ทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มและ ได้รับความสำเร็จในงานสูง

จิระวัฒน์ วังกะ (2558, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ ความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ความสามัคคีกันของบุคลากร ปฏิสัมพันธ์และความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน รวมถึงความร่วมมือของบุคคล

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การคือ ความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์การ ซึ่งมีความสำคัญ ต่อสมาชิกองค์การในทุกระดับ และมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง ดังนั้นหากต้องการศึกษา ประสิทธิภาพขององค์การ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์ทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกใน องค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ถูกกำหนดโดยบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีทั้งความคล้ายคลึง และความแตกต่างกัน แล้วแต่บริบทที่ต้องการจะวัด ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิด ของ Aldag and Breef (1981) ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การไว้อย่างครอบคลุม อันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นอิสระ 2) โครงสร้างองค์การ 3) การให้รางวัลตอบแทน และ 4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

1. ความเป็นอิสระ

Aldag and Breef (1981) กล่าวว่า ความเป็นอิสระ หมายถึง ระดับที่องค์การอนุญาต ให้บุคลากรมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจหรือคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ ซึ่ง Halpin (1966, p. 40) กล่าวว่า บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครุมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง มีความร่วมมือในการทำงานมีผลสัมฤทธิ์ แต่ผู้บริหาร จะห่างเหินจากครุมาก เป็นการบริหารในลักษณะเชิงธุรกิจ โดยจะกำหนดเป็นระเบียบไว้เพื่อปฏิบัติ แต่ไม่ค่อยมาตรวจและควบคุม เปิดโอกาสให้ครุทำงานตามความสามารถของตนไม่ค่อยเน้นงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครุในระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) บรรยากาศแบบอิสระหรือเรียกว่า บรรยากาศแบบเปิด เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะจากครุให้ความจริงใจให้การยกย่อง สรรเสริญเป็นประจำให้การสนับสนุนต่อการ พัฒนาวิชาชีพของครุในระดับสูงและให้ความเป็นอิสระแก่ครุในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรือ อำนาจบังคับในระดับต่ำแต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการ

ควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครูซึ่งจะมีพฤติกรรมสนับสนุน มีความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกันเป็นมิตรและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันตลอดจนมีพันธะผูกพัน กับการทำงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ความเป็นอิสระ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติกับครูผู้สอน ได้แก่ เรื่องของการตัดสินใจในการทำงาน ให้ความอิสระ ในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีกฎระเบียบในการทำงานแต่ไม่ได้เคร่งครัดเรื่องกฎระเบียบมากเกินไป จนทำให้ครูเครียด ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และมีความร่วมมือกัน ทำงานระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร

2. โครงสร้างองค์การ

Aldag and Breef (1981) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การกำหนด เป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากรรวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังที่ Steers (1977) บรรยายภาพขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ กับนโยบาย ความรู้และเทคโนโลยี จึงต้องมีการจัดการ วางแผน การแก้ไขและพัฒนาอยู่เสมอ อีกทั้งสภาพทางกายภาพของโรงเรียน ความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ มีการกำหนด นโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน การวางแผนปฏิบัติ การกำหนด การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายมีการตรวจสอบผลการดำเนินการและควบคุมมาตรฐานโดยใช้ กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา (จิระวัฒน์ วังกะ, 2558, หน้า 43) สอดคล้องกับ Kelly (1980) ที่ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การและสรุปว่าบรรยากาศขององค์การโดยบรรยากาศ ด้านโครงสร้างของงาน เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจาก โครงสร้างขององค์การ เช่นกฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น ส่วน Forehand (1964) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การนั้นประกอบด้วยกลุ่มและคุณลักษณะที่พรรณนาถึง องค์การใดองค์การหนึ่ง โดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของคนภายในองค์การนั้น ขนาดและโครงสร้างขององค์การ โดยทั่วไปบุคคลย่อมจะคิดว่า องค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดองค์การ โดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ก็พบว่าระดับของบุคคลภายในองค์การมีความสำคัญในแง่จิตวิทยา ระดับของ บุคลากรคนใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์การจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่า ไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในองค์การขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็กก็ตาม โครงสร้างของ องค์การจะมีความสำคัญเหมือนกันและเกี่ยวพันกับขนาดด้วย องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทาง ระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีด ขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจตัวเองว่า

มีความสำคัญน้อย และระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่ คำนี้ถึงตัวบุคคลมากเพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก ฉะนั้นองค์การที่จะมีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องเกิดมาจากประผลในการทำงานของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นระดับพื้นฐานที่สำคัญต่อการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยเน้นที่เป้าหมายของงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย มีการมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการบรรลุผลสำเร็จทางด้านวิชาการ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 122-123)

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น โครงสร้างองค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การได้กำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยการมุ่งความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและในระดับโรงเรียน กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่เกี่ยวกับด้านคุณภาพของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ที่พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอน

3. การให้รางวัลตอบแทน

Aldag and Breef (1981) กล่าวว่า การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ เกตุฉัตรภรณ์ นาเมืองรักษ์ (2551, หน้า 28) ที่กล่าวว่า การให้รางวัลเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลเป็นพื้นฐานมาจากความสำเร็จของงานการให้รางวัลจึงเสมือนหนึ่งการชมเชยเป็นพิเศษวิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือการพิจารณาตามงานแต่ละงาน ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดีก็ควรจะต้องมีคุณค่านำไปสู่การได้รับรางวัลและความพึงพอใจรางวัลที่ชัดเจนที่สุดก็คือเงิน ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการรางวัลมากกว่าโทษนั้น คือการยอมรับเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในการทำงาน การให้อิสระเพิ่มความรับผิดชอบให้โอกาสการเรียนรู้ ความก้าวหน้าในการทำงานผู้บริหารควรจะต้องศึกษาว่าสิ่งใดมีความสำคัญและชี้้นำดำเนินการเพื่อตอบสนองให้บังเกิดต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 124-125) ที่ระบุว่า การให้รางวัลตอบแทน เป็นการจذبระบบจูงใจเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การจูงใจก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายต่อการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด การให้รางวัลตอบแทนกับคนในองค์การเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง ถ้าผู้บริหารให้รางวัลอย่างยุติธรรมจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001) ที่กล่าวว่า การทำงานของครูอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุดได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน

และผลประโยชน์อื่น ๆ การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่ง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการให้อิสระกระตุ้นให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์ การพิจารณาความดีความชอบและความเป็นธรรมและการกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง การที่ผู้บริหาร โรงเรียนให้รางวัลแก่บุคลากรภายในโรงเรียนของตน เพื่อเป็นการจูงใจและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน โดยจัดระบบการให้รางวัลตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม จะทำให้นักบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งการให้รางวัลตอบแทน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี การจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนให้เหมาะสม การส่งเสริมให้ครูมีผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น การพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม การกระตุ้นให้ครูกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู

4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

Aldag and Breef (1981) กล่าวว่า ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกขององค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการณืเป็นผู้นำ ซึ่ง สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 123) ได้ให้ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุนหรือบรรยากาศเชิงบวกภายใน โรงเรียน เป็นบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศขององค์การแบบนี้จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายบังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005, p. 221) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพและให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานการใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครูซึ่งจะมีพฤติกรรมที่สนับสนุนความโปร่งใส และความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ซึ่งครูต่างรู้สึกและมีความเป็นมิตรให้ความร่วมมือและมีความผูกพันกับการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์การเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างจากอีกแห่งหนึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึงระดับที่องค์การให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกขององค์การเป็นบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองมี

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ บรรยากาศที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครองเป็นไปอย่างไว้วางใจ การสร้างความตระหนักและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานไม่เน้นสายบังคับบัญชา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุน ต่อการพัฒนาวิชาชีพ และความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกในทุกปัจจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมระหว่าง .650 - .754 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์การ สามารถสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 63.10 เปอร์เซ็นต์

ณัฐธยาน์ สนิ่นัด (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษาประถมศึกษาแต่ละด้านมีดังนี้ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ต้องมีการวางแผนงานที่เป็นระบบและกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สัมพันธ์กับปัจจัยด้านงบประมาณ ส่วนปัจจัยด้านงบประมาณควรมีระบบงานการบริหารงบประมาณ แผนงาน โครงการ ในช่วงระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ต้องวางแผนการจัดภูมิทัศน์และอุปกรณ์สนามให้มีความพร้อม เน้นความปลอดภัยสำหรับเด็ก และปัจจัยด้านชุมชน ต้องมีการวางแผนความร่วมมือระหว่างบุคคลในชุมชนกับโรงเรียนในการส่งเสริมงานวิชาการ

ศตพร ทับชนะ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า

ปัจจัยด้านครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ เจตคติต่อการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านผู้บริหารและองค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร รองลงมาคือบรรยากาศองค์กร และการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ และการดำเนินงานการจัดการ ศึกษา ระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง มีการปฏิบัติโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ การติดต่อ สื่อสาร และแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรทั้งสอง สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาได้ร้อยละ 45.6 นำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ 1) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $EDU = 1.231 + .461COM + .273MOT$ 2) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z(EDU) = .431Z(COM) + .310Z(MOT)$

กรุณา ภู่มะลิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัย

ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โกวิท โกเสนตอ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนตามแนวชายแดน ไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้บริหาร ($\mu = 4.42$) ด้านครูผู้สอน ($\mu = 4.28$) ด้านอาคารสถานที่ ($\mu = 4.10$) ด้านชุมชน ($\mu = 3.96$) และด้านงบประมาณ ($\mu = 3.86$) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารเพศชาย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา สูงกว่าผู้บริหารเพศหญิง ผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ($\mu = 4.58$) เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผู้บริหารเพศหญิง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยทุกด้านเอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่าปัจจัยทุกด้านเอื้อต่อการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ผกามาศ วิโสรัมย์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาประถมศึกษาของการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยโดยรวม ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาประถมศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายในหน่วยงาน ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านงบประมาณ ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านบุคลากร (ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) รองลงมาคือด้านงบประมาณ (การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) และด้าน โครงสร้างองค์กรและนโยบายในหน่วยงาน (การกำหนดหลักการ แนวปฏิบัติและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพสังคมและวัฒนธรรม ปัจจัยด้านการเมือง และกฎหมาย ปัจจัยการมีส่วนร่วม และสนับสนุนจากชุมชน ซึ่งทุกด้านมีในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการจัดการศึกษาประถมศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

3 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี และด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ประสิทธิภาพที่อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ด้านการวัดและประเมินผล ด้านพัฒนาหลักสูตร และด้านการวางแผนวิชาการ ตามลำดับ 3) ผลการศึกษาปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ปัจจัยภายในด้านงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ตั้งแต่ 0.391 ถึง 0.752 และยังพบว่าทั้ง 6 ตัวแปร มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาาร่วมกัน ได้ร้อยละ 56.50

จิระวัฒน์ วังกะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยพฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียนของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของครู และการบริหารโรงเรียน ตามลำดับ 4) ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (Y) มีค่าอำนาจพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 76.1

ยุวดี ประทุม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา สรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาตลอดจนการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความตระหนักถึงความสำคัญจากการใช้พฤติกรรมความเป็นผู้นำองค์นั้น ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครู ส่งเสริมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การนิเทศติดตาม และการประเมินผล การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานที่ทำ

ให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อควมามีประสิทธิผลของสถานศึกษา

งานวิจัยในต่างประเทศ

Ruhl (1986) ได้ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้แก่ความคาดหวังในความสำเร็จของงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนและโปรแกรมการประเมิน

Duke (1987) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะสำคัญ 7 ประการคือ การนิเทศและพัฒนาคูตามศักยภาพของแต่ละคน การประเมินผลครูตามแนวนโยบายการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนให้มีบรรยากาศของความเป็นเลิศ การจัดทรัพยากรตามลำดับความสำคัญตามนโยบายและความจำเป็นการควบคุมคุณภาพด้วยการประเมินอย่างต่อเนื่อง การประสานงานในระบบแมทริกและการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม

Bentley (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลครูจะมีความสามัคคีร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Sergiovanni (1989) ได้กล่าวถึงผลวิเคราะห์ลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful school) ของ Duttweiler ซึ่งได้มาจากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการหลายคน แล้วพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีลักษณะดังนี้

1. เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. มีแผนงานทางวิชาการที่ดี
3. จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
4. มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก
5. ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม
6. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง
7. ใช้ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม
8. ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
9. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Sammons et al. (1994) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ดีมุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่

ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียนส่งเสริมสิทธิ์และการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน มีความร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์การอยู่ตลอดเวลา

Fernando (2005) ได้ศึกษาแนวทางการบรรลุประสิทธิผลของ โรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนกรณีศึกษาผู้บริหารและครูผู้สอนในศรีลังกา พบว่าความเป็นผู้นำของผู้บริหารการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู การเสริมแรงจิตใจของผู้บริหารและครูจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มีประสิทธิผลเกิดขึ้นในโรงเรียนและนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน

Konkle (2007) ได้ศึกษาการตรวจสอบแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองในรัฐ โอไฮโอ พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเมืองในรัฐ โอไฮโอ โดยแบบภาวะผู้นำสามารถทำนายประสิทธิผลนักเรียน ได้ร้อยละ 20.30

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วม และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระของ เขต 1 โดยนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเพื่อใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่ายต้องศึกษา ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ ไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 มีโรงเรียนทั้งหมด 116 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 1,776 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ปีการศึกษา 2559 โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 317 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์การแบ่ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)	82	14
โรงเรียนขนาดกลาง (121-600 คน)	811	145
โรงเรียนขนาดใหญ่ (601-1500 คน)	519	93
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คน ขึ้นไป)	364	65
รวม	1,776	317

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น โดยเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Best and Kahn (1993, p. 247) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว จำนวน 9 ข้อ 2) ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย จำนวน 10 ข้อ 3) ความสามารถในการบูรณาการ จำนวน 9 ข้อ 4) ความสามารถในการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 38 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985, pp. 121-122) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 6 ข้อ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ 3) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 6 ข้อ และ 4) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล จำนวน 7 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำนวน 5 ข้อ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำนวน 6 ข้อ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ จำนวน 5 ข้อ และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล จำนวน 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 22 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1981) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระ จำนวน 7 ข้อ 2) โครงสร้างองค์การ จำนวน 7 ข้อ 3) การให้รางวัลตอบแทน จำนวน 6 ข้อ และ 4) ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน จำนวน 6 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 26 ข้อ ซึ่งสร้างขึ้นมาจากแนวคิดของ Aldag and Breef (1981) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

- 4.3 ดร.ภาสพงศ์ ผิวพอใช้ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- 4.4 ดร.รำพึง ชำนาญ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 1
- 4.5 ดร.สมุทรร ชำนาญ อาจารย์พิเศษ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง .60 - 1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้วิจัยได้ เนื่องจากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ใช้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ทั้งนี้ โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ผลปรากฏดังนี้

6.1 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ระหว่าง .40 - .81

6.2 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ระหว่าง .75 - .93

6.3 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วม อยู่ระหว่าง .59 - .83

6.4 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนอยู่ระหว่าง .74 - .93

7. นำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ผลปรากฏ ดังนี้

7.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .95

7.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร โรงเรียน เท่ากับ .98

7.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน
เท่ากับ .96

7.4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียนเท่ากับ .98

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูล เพื่อศึกษา
ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากฝ่ายบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาถึงผู้อำนวยการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และไปเก็บคืนด้วยตัวเอง
โดยได้รับคืนมาจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมดซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 317 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 100 มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงบน
คอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และ
สมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์ด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของ
คะแนนที่กำหนดไว้เทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ใช้เกณฑ์และการแปล
ความหมาย (พงศเทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 3 และ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
การมีส่วนร่วมของชุมชน บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ไข้เกณฑ์และการแปลความหมาย
(พงศ์เทพ จิระโร, 2559, หน้า 15) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร/ การมีส่วนร่วมของชุมชน/ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, หน้า 144) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.61 - .80	มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง
.41 - .60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21 - .40	มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาคำตอบของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

1.2 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม สำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 สถิติที่ใช้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

2.4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยะเวลาของ เขต 1 และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -Distribution)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ (F -Distribution)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรต้นทีละตัว (ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว)
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ
VIF	แทน	ปัจจัยการขยายตัวของแปรปรวน

X	แทน	ปัจจัยทางการบริหาร
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
X_{11}	แทน	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
X_{12}	แทน	การสร้างแรงคลใจ
X_{13}	แทน	การกระตุ้นการใช้ปัญญา
X_{14}	แทน	การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน
X_{21}	แทน	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
X_{22}	แทน	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ
X_{23}	แทน	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์
X_{24}	แทน	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
X_3	แทน	ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน
X_{31}	แทน	ความเป็นอิสระ
X_{32}	แทน	โครงสร้างองค์การ
X_{33}	แทน	การให้รางวัลตอบแทน
X_{34}	แทน	ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน
Y	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y_1	แทน	ความสามารถในการปรับตัว
Y_2	แทน	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย
Y_3	แทน	ความสามารถในการบูรณาการ
Y_4	แทน	ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน
\hat{Y}	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน	ประสิทธิผลของโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ความสามารถในการปรับตัว	3.94	0.54	มาก	4
2	ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	3.96	0.51	มาก	3
3	ความสามารถในการบูรณาการ	3.97	0.55	มาก	2
4	ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.31	0.51	มาก	1
	รวม	4.05	0.46	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับตัว

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการปรับตัว	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในโรงเรียน	4.05	0.69	มาก	2
2	โรงเรียนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อ การสอนอย่างเหมาะสม	3.97	0.70	มาก	4
3	โรงเรียนวางระบบสารสนเทศของโรงเรียนที่เหมาะสม และทันสมัย	3.93	0.71	มาก	6
4	โรงเรียนจัดหาคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	3.88	0.82	มาก	8
5	โรงเรียนทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนอยู่เสมอ	3.79	0.77	มาก	9
6	โรงเรียนทำการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล	3.90	0.72	มาก	7
7	โรงเรียนทำการทบทวนและพัฒนางานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ	3.95	0.72	มาก	5
8	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้ สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	3.98	0.75	มาก	3
9	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.06	0.69	มาก	1
รวม		3.94	0.54	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้	3.92	0.67	มาก	7
2	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร	3.99	0.63	มาก	5
3	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	3.84	0.75	มาก	9
4	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามเป้าหมาย	4.01	0.68	มาก	4
5	โรงเรียนจัด โครงการพัฒนาวิชาชีพให้กับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	3.91	0.78	มาก	8
6	โรงเรียนร่วมกับชุมชนในการจัดหาอุปกรณ์/ สื่อที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเพียงพอ	3.80	0.78	มาก	10
7	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน	3.98	0.74	มาก	6
8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	4.04	0.69	มาก	3
9	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.73	มาก	2
10	โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร	4.10	0.71	มาก	1
รวม		3.96	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายโดยรวมและรายข้อ อยู่ใน ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนการทำ ผลงานทางวิชาการของบุคลากร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมอย่าง สม่ำเสมอ และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนร่วมกับชุมชนในการจัดหาอุปกรณ์/ สื่อ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการบูรณาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการบูรณาการ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน	4.05	0.69	มาก	2
2	ครูนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.90	0.72	มาก	9
3	โรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันของครู	4.06	0.72	มาก	1
4	โรงเรียนสร้างระบบที่เอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในของโรงเรียน	3.98	0.68	มาก	5
5	โรงเรียนสร้างระบบประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการศึกษาเป็นเครือข่าย	3.93	0.72	มาก	6
6	โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	3.99	0.71	มาก	4
7	โรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน	4.02	0.69	มาก	3
8	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการที่มีการบูรณาการกันในแต่ละรายวิชา	3.92	0.75	มาก	8
9	กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม	3.92	0.71	มาก	7
รวม		3.97	0.55	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถในการบูรณาการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันของครู ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และโรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถ ในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรม ของโรงเรียน	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ครูมีความรักและมีความผูกพันกับโรงเรียน	4.26	0.66	มาก	7
2	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.23	0.69	มาก	8
3	ครูช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน	4.30	0.63	มาก	6
4	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน	4.41	0.61	มาก	2
5	ครูมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.52	0.60	มากที่สุด	1
6	ครูได้รับรางวัลและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพอยู่เสมอ	4.20	0.70	มาก	9
7	ครูได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่	4.18	0.74	มาก	10
8	ครูมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของ นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน	4.35	0.63	มาก	3
9	ครูประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน	4.33	0.62	มาก	5
10	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามใน โรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง	4.34	0.66	มาก	4
รวม		4.31	0.51	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ อยู่ในระดับ

มากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้สึกว่าอาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน และครูมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ครูได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังตารางที่ 9-23

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.92	0.75	มาก	2
2	การสร้างแรงจูงใจ	3.91	0.75	มาก	3
3	การกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.95	0.70	มาก	1
4	การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.86	0.79	มาก	4
รวม		3.91	0.71	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	3.98	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.79	มาก	3
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตนเสมอ	3.88	0.93	มาก	4
4	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.87	มาก	6
5	ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างเป็นธรรมชาติ	3.87	0.89	มาก	5
6	ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	3.98	0.82	มาก	2
รวม		3.92	0.75	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้อย่างเหมาะสม

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างแรงจูงใจ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.00	0.74	มาก	2
2	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม	4.01	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร	3.84	0.90	มาก	6
4	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและชมเชยบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาค	3.86	0.90	มาก	4
5	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตน	3.85	0.93	มาก	5
6	ผู้บริหารเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.92	0.85	มาก	3
รวม		3.91	0.75	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ผู้บริหารสร้างความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และผู้บริหารเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกระตุ้น
การใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารกำหนดค่านิยม จุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและยอมรับ	3.94	0.79	มาก	4
2	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้กระบวนการคิด ที่หลากหลาย	4.01	0.76	มาก	1
3	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างทันสถานการณ์	3.99	0.79	มาก	3
4	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.90	0.81	มาก	5
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและ แก้ปัญหาโดยการวิจัย	3.89	0.85	มาก	6
6	ผู้บริหารสนับสนุนการทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการเรียนการสอน	4.01	0.80	มาก	2
รวม		3.95	0.70	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับ
บัญชาให้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย ผู้บริหารสนับสนุนการทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา
ใช้ในการเรียนการสอน และผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
อย่างทันสถานการณ์ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและ
แก้ปัญหาโดยการวิจัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	3.84	0.90	มาก	6
2	ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.85	0.93	มาก	5
3	ผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.86	0.91	มาก	3
4	ผู้บริหารตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่าง บุคคล	3.78	0.91	มาก	7
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ ข่าวสารได้อย่างเต็มที่	3.95	0.81	มาก	1
6	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.85	0.88	มาก	4
7	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างต่อเนื่อง	3.91	0.84	มาก	2
รวม		3.86	0.79	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.92	0.72	มาก	3
2	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.96	0.64	มาก	2
3	การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.97	0.65	มาก	1
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.87	0.72	มาก	4
รวม		3.93	0.61	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	3.97	0.79	มาก	1
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	3.90	0.77	มาก	4
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน	3.95	0.83	มาก	3
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงาน	3.86	0.78	มาก	5
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนาโรงเรียน	3.96	0.79	มาก	2
รวม		3.92	0.72	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน ส่วนอันดับ

สุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงาน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการจัดหากำลังคน	3.92	0.81	มาก	6
2	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการให้บริการชุมชน/สังคม	3.94	0.79	มาก	5
3	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียน	3.98	0.76	มาก	3
4	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.04	0.70	มาก	1
5	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับคนในท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่น ๆ	3.98	0.67	มาก	2
6	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนทราบเมื่อผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	3.95	0.80	มาก	4
รวม		3.96	0.64	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของโรงเรียน โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับคนในท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่น ๆ และโรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการจัดหากำลังคน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม
ในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่น	3.84	0.85	มาก	5
2	ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรท้องถิ่น	3.85	0.84	มาก	4
3	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.05	0.72	มาก	2
4	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการรับรู้ ผลการเรียนของนักเรียน	4.15	0.72	มาก	1
5	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับ การยกย่องด้วยการประกาศคุณงามความดี โดยการมอบ เกียรติบัตร จาก โรงเรียน	4.00	0.75	มาก	3
รวม		3.97	0.65	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมใน
การรับรู้ผลการเรียนของนักเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับการยกย่องด้วย
การประกาศคุณงามความดี โดยการมอบเกียรติบัตร จาก โรงเรียน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากร
ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม
ในการประเมินผล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.90	0.80	มาก	1
2	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน	3.90	0.81	มาก	2
3	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล ความก้าวหน้าของ โครงการเป็นระยะ ๆ	3.88	0.79	มาก	3
4	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุม การกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน	3.84	0.79	มาก	6
5	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการร่วม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	3.85	0.78	มาก	5
6	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมิน เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน	3.86	0.81	มาก	4
รวม		3.87	0.72	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วม
ในการประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วม
ในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมใน
การประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ บุคลากร
ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุม การกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1
โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ความเป็นอิสระ	3.90	0.78	มาก	4
2	โครงสร้างองค์การ	4.01	0.64	มาก	1
3	การให้รางวัลตอบแทน	4.00	0.66	มาก	2
4	ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	3.95	0.77	มาก	3
รวม		3.96	0.62	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลตอบแทน และ
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความเป็นอิสระ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอิสระ	3.86	0.89	มาก	5
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน	3.90	0.79	มาก	3
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ร่วมกัน	3.94	0.87	มาก	2
4	ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	3.99	0.80	มาก	1
5	ผู้บริหารผ่อนคลายกฎระเบียบในการบริหารงาน	3.86	0.94	มาก	6
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่าง ครูกับครู	3.90	0.93	มาก	4
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่าง ผู้บริหารกับครู	3.86	0.95	มาก	7
รวม		3.90	0.78	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิด
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหาร
เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสร้าง
บรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านโครงสร้าง
องค์การ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านโครงสร้างองค์การ	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และพันธกิจ อย่างชัดเจน	4.03	0.77	มาก	3
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียน อย่างชัดเจน	4.07	0.74	มาก	1
3	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย คุณภาพด้านการจัดหาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารและการจัด การเรียนการสอนอย่างชัดเจน	4.05	0.71	มาก	2
4	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/โครงสร้างและแบ่งหน้าที่ ที่ชัดเจน	3.99	0.79	มาก	6
5	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความถนัด	4.00	0.80	มาก	4
6	ผู้บริหารบริหารงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียนเป็นสำคัญ	3.99	0.72	มาก	5
7	ผู้บริหารส่งเสริม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	3.98	0.75	มาก	7
รวม		4.01	0.64	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้าน โครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับ
คุณภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย คุณภาพด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการกำหนด
นโยบาย วัตถุประสงค์และพันธกิจอย่างชัดเจน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม กำกับ
ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านการให้รางวัลตอบแทน	$n = 317$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1	โรงเรียนจัดระบบการให้รางวัลตอบแทนในการทำงาน ที่เป็นธรรม	3.94	0.80	มาก	5
2	โรงเรียนทำการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและ เป็นธรรม	3.93	0.80	มาก	6
3	โรงเรียนจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่เหมาะสม	4.01	0.74	มาก	4
4	โรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู	4.04	0.75	มาก	2
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่าง ชัดเจน	4.04	0.76	มาก	3
6	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ที่สูงขึ้น	4.08	0.74	มาก	1
รวม		4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ
มาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการทำ
ผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และโรงเรียน
ส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ โรงเรียน
ทำการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความอบอุ่น
และการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน	<i>n</i> = 317		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอ	3.90	0.91	มาก	6
2	โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.94	0.86	มาก	4
3	โรงเรียนมีการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเน้นสายบังคับบัญชา	3.93	0.88	มาก	5
4	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไว้วางใจ	3.96	0.87	มาก	3
5	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ	3.97	0.81	มาก	2
6	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และหมู่คณะ	4.03	0.80	มาก	1
รวม		3.95	0.77	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไว้วางใจ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
	r	r	r	r	r
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร (X_1)	0.58**	0.63**	0.68**	0.54**	0.69**
1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11})	0.56**	0.61**	0.64**	0.52**	0.66**
1.2 การสร้างแรงคลใจ (X_{12})	0.57**	0.62**	0.67**	0.53**	0.68**
1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{13})	0.54**	0.61**	0.65**	0.51**	0.65**
1.4 การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (X_{14})	0.53**	0.57**	0.62**	0.49**	0.63**
2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X_2)	0.64**	0.69**	0.72**	0.55**	0.74**
2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_{21})	0.58**	0.60**	0.64**	0.53**	0.67**
2.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22})	0.66**	0.68**	0.70**	0.57**	0.74**
2.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23})	0.55**	0.63**	0.64**	0.46**	0.65**
2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24})	0.52**	0.55**	0.58**	0.42**	0.59**
3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน (X_3)	0.66**	0.68**	0.73**	0.59**	0.76**
3.1 ความเป็นอิสระ (X_{31})	0.56**	0.58**	0.66**	0.51**	0.65**
3.2 โครงสร้างองค์การ (X_{32})	0.66**	0.67**	0.69**	0.56**	0.73**
3.3 การให้รางวัลตอบแทน (X_{33})	0.65**	0.64**	0.68**	0.57**	0.72**
3.4 ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34})	0.61**	0.63**	0.68**	0.57**	0.71**

** $p < .01$

จากตารางที่ 24 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ใน

ระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ดังตารางที่ 25-29

ในการวิเคราะห์ตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอย ควรมีการศึกษาความเหมาะสมของตัวแปรพยากรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามข้อตกลงของการใช้สถิติ โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ ด้วยค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson correlation) และการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) ดังตารางที่ 25-26

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_2	X_{21}	X_{22}	X_{23}	X_{24}	X_3	X_{31}	X_{32}	X_{33}	X_{34}	Y
X_1	1	0.94**	0.96**	0.93**	0.96**	0.79**	0.82**	0.79**	0.64**	0.57**	0.87**	0.83**	0.79**	0.78**	0.82**	0.69**
X_{11}		1	0.90**	0.81**	0.85**	0.71**	0.75**	0.73**	0.58**	0.50**	0.83**	0.79**	0.74**	0.77**	0.78**	0.66**
X_{12}			1	0.85**	0.88**	0.74**	0.78**	0.74**	0.61**	0.54**	0.85**	0.81**	0.76**	0.76**	0.81**	0.68**
X_{13}				1	0.86**	0.77**	0.77**	0.76**	0.65**	0.58**	0.80**	0.75**	0.76**	0.71**	0.73**	0.65**
X_{14}					1	0.75**	0.80**	0.75**	0.60**	0.54**	0.83**	0.80**	0.73**	0.73**	0.79**	0.63**
X_2						1	0.85**	0.92**	0.91**	0.89**	0.84**	0.76**	0.80**	0.80**	0.76**	0.74**
X_{21}							1	0.81**	0.65**	0.60**	0.81**	0.78**	0.76**	0.71**	0.74**	0.67**
X_{22}								1	0.76**	0.70**	0.84**	0.75**	0.79**	0.79**	0.78**	0.74**
X_{23}									1	0.85**	0.70**	0.61**	0.67**	0.69**	0.63**	0.65**
X_{24}										1	0.65**	0.58**	0.61**	0.64**	0.59**	0.59**
X_3											1	0.93**	0.91**	0.92**	0.92**	0.76**
X_{31}												1	0.80**	0.80**	0.83**	0.65**
X_{32}													1	0.82**	0.78**	0.73**
X_{33}														1	0.83**	0.72**
X_{34}															1	0.71**
Y																1

** $p < .01$

จากตารางที่ 25 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก กับตัวแปรต้นด้วยตนเองและตัวแปรตามอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่า Tolerance และ VIF ของตัวแปร

ตัวพยากรณ์	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1)		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_{11})	.33	2.99
2. การสร้างแรงคลใจ (X_{12})	.30	3.38
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_{13})	.34	2.95
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (X_{14})	.32	3.08
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน (X_2)		
5. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_{21})	.30	3.40
6. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22})	.23	4.23
7. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23})	.41	2.46
8. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24})	.26	3.79
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียน (X_3)		
9. ความเป็นอิสระ (X_{31})	.24	4.21
10. โครงสร้างองค์การ (X_{32})	.30	3.30
11. การให้รางวัลตอบแทน (X_{33})	.22	4.60
12. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34})	.32	3.10

จากตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multi collinearity) ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

การวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของ โรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ดังตารางที่ 27-29

ตารางที่ 27 ความแปรปรวนในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การถดถอย	43.08	4	10.77	131.68*	.00
ความคลาดเคลื่อน	25.52	312	.08		
รวม	68.60	316			

* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรที่ศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาวิเคราะห์การถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง สามารถนำไปใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 ได้

ตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	p
	b	Std.Error	β		
ค่าคงที่ (Constant)	1.63	.11	-	14.65*	.00
ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22})	.18	.05	.25	3.53*	.00
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32})	.20	.04	.27	4.28*	.00
ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34})	.13	.03	.21	3.50*	.00
ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23})	.10	.03	.15	2.68*	.00

$R = .792^*$, $R^2 = .628$, Adjusted $R^2 = .623$, S.E.est = .286, $F = 131.684$

* $p < .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ดังนี้ ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ
1	X_{22}	.741*	.549	54.90
2	X_{22} X_{32}	.778*	.605	60.50
3	X_{22} X_{32} X_{34}	.787*	.619	61.90
4	X_{22} X_{32} X_{34} X_{23}	.792*	.628	62.80

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า อำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ จากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ร่วมกันได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำค่าสถิติตัวแปรมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.63 + 0.18(X_{22}) + 0.20(X_{32}) + 0.13(X_{34}) + 0.10(X_{23})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.25(Z_{22}) + 0.27(Z_{32}) + 0.21(Z_{34}) + 0.15(Z_{23})$$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำนวน 317 คน ใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์การสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 38 ข้อ มีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40 - .81 และค่าความเชื่อมั่น .95 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .75 - .93 และค่าความเชื่อมั่น .98 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 22 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .59 - .83 และค่าความเชื่อมั่น .96 และตอนที่ 4 เกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 26 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .74 - .93 และค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการถดถอยแบบพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (Raw score) และสมการถดถอยแบบพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่าด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการบูรณาการ และด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัว มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน

1.2 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมายโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

1.3 ด้านความสามารถในการบูรณาการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันของครู ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน และโรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน

1.4 ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นครูมีความรู้สึกที่อาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีความรู้สึกที่อาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน และครูมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงคลใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน และผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไป ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ผู้บริหารสร้างความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน และ ผู้บริหารเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาให้ใช้กระบวนการคิด ที่หลากหลาย ผู้บริหารสนับสนุนการทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน และ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย

2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง ต่อเนื่อง และผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ได้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา วิทยาเขต 1 โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของ วิทยาลัย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนาโรงเรียน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับคน

ในท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่น ๆ และโรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียน

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการรับรู้ผลการเรียนของนักเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับการยกย่องด้วยการประกาศคุณงามความดี โดยการมอบเกียรติบัตรจากโรงเรียน

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน และบุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ

4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้รางวัลตอบแทนและด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านความเป็นอิสระ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

4.1 ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน

4.2 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย คุณภาพด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน

4.3 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น โรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน

4.4 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ และ โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไว้วางใจ

5. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และ ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_{24}) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

6. ตัวแปรปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 เรียงลำดับความสามารถในการพยากรณ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.63 + 0.18(X_{22}) + 0.20(X_{32}) + 0.13(X_{34}) + 0.10(X_{23})$$

$$\hat{Z} = 0.25(Z_{22}) + 0.27(Z_{32}) + 0.21(Z_{34}) + 0.15(Z_{23})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน ความสามารถในการบูรณาการและความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ได้มีการนิเทศติดตามและให้คำปรึกษาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนาที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วม อีกทั้งผู้บริหารได้ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ ประทุม (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985) ที่ประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วยความสามารถ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณ จัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีเพื่อการเรียน เพื่อการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก ดังที่ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) อธิบายว่าการปรับตัวหมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียนภายใต้เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ฉะนั้นผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนกระบวนการทำงานนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีหรือปรับเปลี่ยนนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้วมาใช้ในการพัฒนาเพื่อความเจริญเติบโตของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ Good (1973) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีการศึกษา เป็นการนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียน การสอน โดยเน้นที่วัตถุประสงค์เรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติ โดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้สารสนเทศบูรณาการ รวมถึงเทคนิคการสอนโดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น

เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอนต่าง ๆ ในลักษณะของสื่อประสมและการศึกษาด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวัฒน์ วังกะ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัดภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิติชาย ตันปิติ (2547) ที่ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผล องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสามารถในการปรับตัว ทุกข้อคำถามมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16 - 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก สถานศึกษาสามารถทำนายแนวโน้ม ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ย สูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานที่ชัดเจน ผ่านการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและความสำเร็จของการพัฒนา นอกจากนี้ การจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและกระบวนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจมีการจัดให้มีการเรียนการสอนที่ฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนแบบบูรณาการ ส่งเสริมด้านสื่อการเรียนการสอน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ จึงทำให้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ดังที่ ศุภร เขาวรรักษ์ (2546) กล่าวว่า ความสามารถในการบรรลุ เป้าหมาย คือ ความสำเร็จอันเกิดจากประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรและความ สามารถของ การในการดำเนินงานหรือบริหารงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Horner (1984) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า การปรับตัว จะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 ด้านความสามารถในการบูรณาการ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกัน ของครู มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเข้าใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน โดยมีระบบที่เอื้ออำนวยต่อการประสานงานและ การทำงานด้วยกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการบูรณาการวิชาที่ เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกันซึ่งโรงเรียนสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม

จึงทำให้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก ดังที่ Bennis (1971) ที่ได้กล่าวว่า ความสามารถในการบูรณาการ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของ สมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์กร ได้แก่ความพอใจ บรรยากาศ ความขัดแย้ง การสื่อความหมาย โรงเรียนได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรจากทุกส่วนงาน มีการจัดการเรียนการสอนที่มีความสอดคล้องและมีทิศทางเดียวกัน บูรณาการทุกวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันของครู การนำ ผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนการดำเนินการสร้างระบบขั้นตอนสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการประสานงาน อีกทั้งสร้างกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีของบุคลากร สอดคล้อง กับงานวิจัยของ นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสามารถในการบูรณาการของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ สมบูรณ์ เพ็ญพิจิตร (2548) ที่ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข็ญ เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและความสามารถในการบูรณาการอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์ ที่กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการสนทนาพูดคุยกับแบบฉันท์มิตร ทำให้ครูและผู้บริหาร มีความผูกพันกันและผูกพันกับโรงเรียน มีความรักในโรงเรียนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับ โรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารและครูได้สร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนร่วมกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้อาชีพครูยังเป็นอาชีพที่สอนคนไม่รู้ให้มีความรู้ มีความรักในลูกศิษย์ทุกคน เป็นอาชีพ ที่ได้บุญ ได้รับการยกย่อง จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ จึงทำให้ประสิทธิผลในด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนอยู่ใน ระดับมาก ดังที่ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหาร มีความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเป็นอย่างดี จะทำให้เข้าใจลักษณะการทำงานและ การเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานร่วมกัน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร ในโรงเรียนซึ่งบางครั้งอาจมีผลกระทบต่อสภาพการบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียน ถ้าสามารถ เข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนจะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลใน ที่สุดสอดคล้องกับ Price (1983) ที่กล่าวว่า ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของ โรงเรียน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรยอมรับ และปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์กร

โดยคำนึงถึงปัจจัยนำเข้า เพื่อกระบวนการดำเนินการที่สามารถบรรลุเป้าหมาย และได้ผลผลิตในระดับที่ต้องการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Feirsen (1992) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน พบว่า ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกัน และงานวิจัยของ ปิติชาย ตันปิติ (2547) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ประสิทธิภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.41 - 4.05 เพื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความสัมพันธ์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนถึงแนวทางในการบริหารจัดการศึกษา โดยในแต่ละโรงเรียนในสังกัดต้องปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงาน ที่ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Murray (1996) ที่ได้ศึกษาศักยภาพของชุมชนออสเตรเลีย ต่อการใช้ระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำต่อการพัฒนาการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่า จุดเน้นสำคัญของโรงเรียนคือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพัฒนาทีมงานความร่วมมือ ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ พัฒนาวัฒนธรรมของความร่วมมือใน การงานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดังที่ Sadler (1997) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ร่วมกันซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน นอกจากนี้ Bass (1985) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปสุตา เฟิงประสพ (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ โสมะทัต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีผู้บริหารของโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารและได้รับการยอมรับจากครู ด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารจึงได้รับความไว้วางใจ และสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า พฤติกรรมที่ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความเสนห์หา มิบบารมี เป็นที่ยกย่อง ศรัทธา ไว้วางใจ ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงจัง มีความสามารถในการมองเห็นโอกาส การรับรู้ถึงภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ ความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้น Yukl (1989) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นรูปแบบอิทธิพลที่ไม่ใช่มาจากอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งหรือตามประเพณีแต่สังเกตได้จากการรับรู้ของผู้ตามว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่พิเศษลักษณะดังกล่าวของผู้นำจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับและมีการเชื่อมั่นว่าผู้นำจะสามารถนำพวกเขาเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bass (1985) ที่ได้ศึกษาการอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำทางด้านทหาร อุตสาหกรรมและการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีผลอย่างมีอุดมการณ์ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้ซึ่งได้รับความเคารพนับถือจากบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย จะเกรง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะ

ต่างๆ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังที่ Breech (1966) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างแรงคลใจไว้ประกอบด้วย การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีความเคารพนับถือกัน จัดให้มีการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เงินเดือนข้างาง ควรกำหนดเงินเดือนค่าจ้างให้เหมาะสมกับค่าครองชีพด้วย การจัดสวัสดิการ การให้สวัสดิการทำให้คนทำงานมีความรู้สึกมั่นคง และปลอดภัย สภาพแวดล้อมหากได้รับความสะดวกสบายและปลอดภัย รวมถึงการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรก็จะทำให้มีแรงบันดาลใจดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีนาฏ โพธิ์จิตญาโน (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครู พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงคลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการความรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีนโยบายในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ผ่านโครงการการประกวดสื่อและนวัตกรรมของครูในสังกัดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้กระบวนการใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย สร้างความท้าทายให้เกิดขึ้นแก่ครู โดยการนำสื่อและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน หรือให้ครูได้คิดและพัฒนาสื่อนวัตกรรมขึ้นมาใช้เอง ดังที่ Bass and Avolio (1990) กล่าวว่า การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการริเริ่มการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหายังเป็นระบบมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำการวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา รวมทั้งใช้สื่อการสอนที่ทันสมัย และนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอนนา รัตนภักดี (2553) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา เฟิงประสพ (2551) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ครู โดยการพยายามทำความเข้าใจกับครูเป็นรายบุคคล เพื่อการตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง ดังที่ Bass (1985) กล่าวว่า การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นสิ่งที่ ผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจรับรู้ และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำและช่วยทำให้ได้รับข้อมูลตลอดเวลาเป็นรากฐานในการตัดสินใจที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรัญญา โตคำงพล (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษายั่งยืนพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น โดยผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ดังที่ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545) กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่า ผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันจัดการศึกษาต้องมีแนวทางสนับสนุนบทบาทในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ ศตพร ทับธนะ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวชุมชน

และสถานศึกษาเป็นการที่ผู้ปกครองและชุมชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก ประถมศึกษาซึ่งรวมถึงการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเด็ก ครู และผู้ปกครอง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจะเป็นผลดีทั้งกับเด็ก กับครูและ ผู้ปกครองทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณค่า และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คำทร ปุณณวัฒน์กุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ แววดา ทองเกลี้ยง (2553) ที่ศึกษาความต้องการการมีส่วนร่วมขององค์กรคณะบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงั่ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นเกณฑ์ ในการประเมินคุณภาพการศึกษา ฉะนั้นสถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหาร โรงเรียนจึงต้องบริหารจัดการ การศึกษาแบบมีส่วนร่วม ดังที่ Cohen and Uphoff (1981) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ว่าเป็นความร่วมมือกันของครู ผู้ปกครอง นักเรียนตลอดจนศิษย์เก่าเป็นการช่วยกันพัฒนาเป้าหมาย ของโรงเรียน ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิก รวมทั้งผู้บริหาร โรงเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาความเข้าใจร่วมกันและเพื่อบริหารโรงเรียน ได้สำเร็จความร่วมมือในการตัดสินใจเป็นกระบวนการกระตุ้นให้ครูผู้ปกครองและนักเรียนมี ความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภู่มะลิ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยของ การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงใต้การมีส่วนร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอยู่ในระดับ มาก โดยโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหา โดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นข้อยุติ

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการศึกษาปฏิบัติงานของโรงเรียน มีคะแนน เฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น สอดคล้องกับ คำทร ปุณณวัฒน์กุล (2550)

ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ประสิทธิผลของโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจาก บทบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่3) พ.ศ. 2553 ตัวบ่งชี้มาตรฐานด้านการบริหารและจัดการศึกษาในมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีการกำหนดพฤติกรรม การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงกัญช สมุทรคนตรี (2556) ที่ศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของ โรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการรับรู้ผลการเรียนของนักเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนได้เล็งเห็นถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ โรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้ง การที่ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรม ครูได้รับการเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ดังที่ ชูชาติ บุญสม (2546) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ ซึ่งได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ได้แก่ การรับผลประโยชน์จากการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้รับประโยชน์จากการทำหลักสูตรท้องถิ่น รับผลการประเมินคุณภาพของนักเรียน การชื่นชมยินดีและการรับทราบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตพร ทับธนะ (2555) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาเป็นการที่ผู้ปกครองและชุมชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กประถมศึกษาซึ่งรวมถึงการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเด็ก ครู และผู้ปกครอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กต้องมีการสื่อสารกันตลอดเวลาเพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน และพร้อมร่วมกันในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก โดยเจตคติต่อการมีส่วนร่วมของครู โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนได้ส่งเสริมการสร้างผลงาน

ทางวิชาการ โดยให้ครูและนักเรียนส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขันและมีประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัลให้แก่ครูและนักเรียนที่สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ดังที่ Cohen and Uphoff (1980) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ว่าเป็นกระบวนการมีส่วนร่วมหลังจากที่ได้กระทำการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว ผู้ที่มีส่วนร่วมกับการดำเนินการจะประเมินผลการดำเนินการมีส่วนร่วมเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่อง สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกต คือความเห็นความชอบความคาดหวัง ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางคณัฐ สมุทรคนตรี (2556) ที่ศึกษาระดับของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่ประสิทธิผลของโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล อยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการให้รางวัลตอบแทน และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนทุกๆด้าน เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีญา อิศมาแอล (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษา และได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ ได้แก่ สภาพห้องเรียน และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นของครู สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ให้มีบรรยากาศที่ดี ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี ประทุม (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aldag and Breef (1981) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การไว้อย่างครอบคลุม อันประกอบด้วย 4 ด้าน ประกอบด้วย ความเป็นอิสระ โครงสร้างองค์การ การให้รางวัลตอบแทน และ ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน

4.1 ด้านความเป็นอิสระ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจในการทำงาน ให้ความสำคัญในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีกฎระเบียบในการทำงานแต่ไม่ได้เคร่งครัดเรื่องกฎระเบียบมาก ผู้บริหารให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และมีความร่วมมือกันทำงานระหว่างครูกับครู ครูกับผู้บริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2001) บรรยากาศแบบอิสระหรือเรียกว่า บรรยากาศแบบเปิด เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครูให้ความจริงใจให้การยกย่อง สรรเสริญเป็นประจำให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในระดับสูงและให้ความสำคัญแก่ครูในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำแต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครูซึ่งจะมีพฤติกรรมสนับสนุน มีความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกันเป็นมิตรและให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันตลอดจนมีพันธะผูกพันกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร โจนสาย (2552) ที่ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแห้ว พบว่า ระดับบรรยากาศของโรงเรียน ด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก

4.2 ด้านโครงสร้างองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนเป็นองค์การที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถจัดโครงสร้างการบริหาร แบ่งหน้าที่กันรับผิดชอบเป็นแต่ละฝ่ายได้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และมีการกระจายอำนาจการบริหารงานเป็นฝ่าย วิชาการ งบประมาณ บริหารบุคคล และบริหารทั่วไป ซึ่งการมีโครงสร้างองค์การที่ดีนั้นจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Aldag and Breef (1981) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งวิธีการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ Kelly (1980) ที่ได้ศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์การและสรุปว่าบรรยากาศองค์การโดยบรรยากาศด้านโครงสร้างของงาน เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์การ เช่น กฎระเบียบ การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hoy and Miskel (1991) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบเชิงระบบ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ สภาพแวดล้อม บุคลากร ทรัพยากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการเรียนการสอน

2) กระบวนการ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การบริหารและการจัดการ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมความ สามารถในการสร้าง ความสัมพันธ์กับทุกฝ่าย รู้จักให้การยอมรับและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

3) ผลผลิต ได้แก่ ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา การิฐม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารระดับผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน โครงสร้างองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4.3 ด้านการให้รางวัลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร โรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์กับนักเรียน อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูได้ทำผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงของโรงเรียนและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของครู ดังที่ Aldag and Breef (1981) กล่าวถึงการให้รางวัลตอบแทน เป็นระดับที่องค์การให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรในรูปของการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลงาน ความสามารถ หรือผลผลิตอื่น ๆ ที่เกิดจากความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า การให้รางวัลตอบแทนเป็นการจูงใจเป็นการจัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน การจูงใจก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายต่อการเกิดขึ้นของสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุฉัตรภรณ์ นามเมืองรักษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ซึ่งการให้รางวัลเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล เป็นพื้นฐานมาจากความสำเร็จของงานการให้รางวัลจึงเสมือนหนึ่งการชมเชยเป็นพิเศษวิธีการที่จะให้รางวัลและวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือการพิจารณาตามงานแต่ละงาน ถ้าผลงานมีส่วนช่วยเหลือองค์การได้เป็นอย่างดีก็ควรจะให้ค่าตอบแทนไปสู่อุปการได้รับรางวัลและความพึงพอใจรางวัลที่ชัดเจนที่สุดก็คือเงิน

4.4 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างความเชื่อถือ สนับสนุนช่วยเหลือแก่ครูและผู้ที่บังคับบัญชา

เป็นบรรยากาศที่มีความเป็นกันเองมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสร้างแรงจูงใจให้แก่ทีมงาน มีการกำหนดเป้าหมายของทีมงานไปในแนวทางเดียวกันและใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมในการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังที่ Aldag and Breef (1981) กล่าวถึง ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน ว่าเป็นระดับที่องค์การให้ความสำคัญสนับสนุนช่วยเหลือแก่สมาชิกองค์การ โดยผ่านการสนับสนุนจากภาวะการณ์เป็นผู้นำ นอกจากนี้ Hoy and Miskel (2005) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุน ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์การเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างจากอีกแห่งหนึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและการทำงานเป็นทีม ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์ และมีการสนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือสถานศึกษา อีกทั้งมีการได้กำกับ ติดตาม การประเมินผลสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน เปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงาน ที่ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ให้เต็มความสามารถและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ วีระชานนท์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความ สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก นอกจากนั้น นางคณูช สมุทรดนตรี (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหารโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง .53 - .69 เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในระดับมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ร่วมกัน ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีประเด็นมาอภิปราย ดังนี้ 6.1) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีการกำหนดนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานการศึกษา และกลยุทธ์ของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

ความต้องการของท้องถิ่น โดยกำหนดให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ สอดคล้องกับ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 56-57) กล่าวถึงบทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาไว้ว่าผู้ปกครอง ครอบครัว ประชาชน และสถาบันจัดการศึกษาต้องมีแนวทางสนับสนุนบทบาทในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ ศตพร ทับชนะ (2555, หน้า 48) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวชุมชนและสถานศึกษาเป็นการที่ผู้ปกครองและชุมชนจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็กประถมศึกษาซึ่งรวมถึงการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเด็ก ครู และผู้ปกครองทำให้การจัดการเรียนรู้มีคุณค่า และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น 6.2) ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกฝ่ายได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีการสร้างบรรยากาศให้ครูมีทำงานเป็นทีม คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน มีการจัดสวัสดิการให้กับครู อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดให้มีสื่อและอุปกรณ์ต่างๆที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ Brown and Moberg (1980, p. 420) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และ ความพอใจของพนักงานต่อองค์การ รูปแบบขององค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศขององค์การต่อบุคลากรได้เหมาะสม

สรุปได้ว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนและปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคือว่า สิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุถึงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 สามารถ

พยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้ร้อยละ 62.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร ปฐมวัฒน์กุล (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหาร ในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงคันธ์ สมุทรคนตรี (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยการบริหาร ในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับ กรุณา ภู่มะลิ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อีกทั้งงานวิจัย ของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kijai (1987) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความ สามารถ ในการคิดคำนวณ และความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียนผลวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การ ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารณี คงกระพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์ (2559) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวมสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 คือ ด้านมิติ ความสนทนสนม ด้านการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ ด้านมิติขาดความสามัคคี และด้านมิติความ กรุณาปรานี สามารถพยากรณ์ร่วมกันได้ร้อยละ 10.60 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระวัฒน์ วั่งกะ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัด

ภาคเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีทางการศึกษา และปัจจัยนโยบายและการปฏิบัติ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคเหนือ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้ร้อยละ 76.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนา จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดประชุมสัมมนา หรือจัดกิจกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาด้านความสามารถในการปรับตัว และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นทุกด้าน

1.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว พบว่า โรงเรียนทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น โรงเรียนควรทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ

1.2 ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย พบว่า โรงเรียนร่วมกับชุมชนในการจัดหาอุปกรณ์/ สื่อ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเพียงพอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น โรงเรียนควรร่วมกับชุมชนในการจัดหาอุปกรณ์/ สื่อ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความสามารถในการบูรณาการ พบว่า ครูนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ครูควรนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน พบว่า ครูได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงและให้ความสำคัญในเรื่องกำลังใจในการทำงาน มีการกล่าวชมเชย ยกย่อง หรือ มอบโล่เกียรติบัตรให้กับครูที่มีผลงานการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระของ เขต 1 ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องการบริหารงาน

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้อย่างเหมาะสม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤตได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น

2.3 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและแก้ปัญหาโดยการวิจัย เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและแก้ปัญหาโดยการวิจัยมากยิ่งขึ้น

2.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล พบว่า ผู้บริหารตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และผู้บริหาร ควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น เช่น การให้ บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุม การกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน และการให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน เป็นต้น

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงานมากยิ่งขึ้น

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการจัดทำคำสั่งคน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น โรงเรียนและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางระบบการจัดทำคำสั่งคนมากยิ่งขึ้น

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบว่า บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น โรงเรียนและผู้บริหาร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น โรงเรียนและผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุมการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน

4. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านความเป็นอิสระ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 และผู้บริหารควรให้ความสำคัญและหาวิธีการผ่อนคลายกฎระเบียบในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู ที่เป็นจุดกึ่งกลางที่ยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย เพื่อช่วยให้บรรยากาศการทำงานที่ดี และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

4.1 ด้านความเป็นอิสระ พบว่า ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครูให้มากยิ่งขึ้น

4.2 ด้านโครงสร้างองค์การ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้มากยิ่งขึ้น

4.3 ด้านการให้รางวัลตอบแทน พบว่า โรงเรียนทำการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรที่จะทำการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้มากยิ่งขึ้น

4.4 ด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ฉะนั้น ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอให้มากยิ่งขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน และปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในทุกปัจจัยและทุกด้าน ฉะนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ควรใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

6. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (X_{22}) และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (X_{23}) ปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (X_{32}) และด้านความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน (X_{34}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ฉะนั้น

จึงเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร โรงเรียนนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินโครงการต่างๆของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ถูกต้อง ชัดเจนและสามารถนำมาใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งในด้านอื่น ๆ เช่น ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการปรับตัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

บรรณานุกรม

- กมล สุคประเสริฐ. (2541). การศึกษาขั้นพื้นฐาน: รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กรมวิชาการ. (2545). การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). ผลงานกระทรวงศึกษาธิการในรอบ 2 ปี 2558-2559. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรรณา ภู่มะลิ. (2556). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. คุรุศึกษานิตยสารคุรุศึกษานิตยสาร, สาขาวิชาการจัดการเพื่อการพัฒนา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- กฤษฎา กวีชุม. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คำธร ปรุณวัฒน์กุล. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษา กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- กำพล แสนบุญเรือง. (2542). *การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการจัดการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกตุฉัตรพร นาเมืองรักษ์. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกวิทย์ โกเสนตอ. (2556). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน ตามแนวชายแดนไทย-พม่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: กองบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). *หลักการ และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระวัฒน์ ว่างกะ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ในเขตจังหวัด ภาคเหนือ ในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎากรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ทำงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชูชาติ บุญสม. (2546). *การศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2540). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม ของชุมชนกับ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐชยาน์ สนิมด. (2553). *แนวทางในการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษา ปฐมวัยของ โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- ดรรรชนี มหาชานิกะ. (2547). *การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองเด็กในการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กนอ้ายู่ดีเด่น ระดับเขต ปี 2547. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ สุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ดารณี คงกระพันซ์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เต็ม เสืออ่วม. (2543). *การศึกษาผลการดำเนินงานนิเทศงาน โรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.*
- ธีระพงษ์ วีระชานนท์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- นงค์นุช สมุทรคนตรี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลการจัด การศึกษาของ โรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์ห้พระระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตานถ นนท์จุมจิง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ เขต 1. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศ วะสี. (2541). ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญา. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ปลูตา เพ็งประสพ. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิตชาย ตันปิติ. (2547). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกามาศ วิโสรัมย์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: บัณฑิตเอกสาร.
- พงศ์พันธ์ แก้วหาวงศ์. (2550). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาอำเภอหนองสองห้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2542). อะไรคือการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. วารสารวิชาการ, 2(2), 2-3.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิศาระวี วีระพงษ์พร. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานประกอบการ*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนตรี.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2553). *การจัดการศึกษาโดยชุมชนเพื่อชุมชน และสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). *การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุวดี ประทุม. (2559). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระวีภา อีสมาแอล. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2550). *แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 11 นนทบุรี*. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนริศ พุทธิเสน. (2557). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เรขา ศรีวิชัย. (2554). *รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผลในจังหวัดนนทบุรี*. คุุณิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ฤทัยรัตน์ บุญอินทร์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แววตา ทองเกลี้ยง. (2553). *ความต้องการการมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศตพร ทับชนะ. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการศึกษาระดับปฐมวัยในสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร โงนสาย. (2552). *ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ ผ่องภิรมย์. (2546). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของระบบสารสนเทศในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- ศุภร เขาวรรักษ์. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียน อัสสัมชัญแผนกประถม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมุทรา ชำนาญ. (2553). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สมบุญณ์ เพียรพิจิตร. (2548). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2559 ก). *รายงานสรุปผลการติดตามตรวจสอบและประเมินมาตรฐานระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2558*. ระยอง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2559 ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. ระยอง: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2560). *แผนยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (NT/ O-NET) ปีการศึกษา 2559*. ระยอง: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2553). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2553*. ชลบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *โครงการสร้างต้นแบบการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม (I AM READY: ฉันพร้อมทำเพื่อประชาชน)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินคุณภาพการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชารอักษร.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557 ก). *สภากรรมการการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557 ข). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษา ของรัฐบาล ปี2556*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *นิยามทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/index.php/page/category/CNT0000145>
- ลีนินาญ โปธิชญญาโน. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการความรู้ของครู ในเครือข่าย โรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุกัญญา งามบรรจง. (2559). *ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2558-2563*. *วารสารวิชาการ, 19(2)*, 3-14.
- สุภัทรา วีระวุฒิ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดนนทบุรี*. *วารสารการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 3(3)*, 112-126.
- เสาวลักษณ์ โสมะทัต. (2553). *ความสัมพันธ์ความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อकिन รพีพัฒน์. (2527). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณการพิมพ์.
- อรัญญา โตค้ำพล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อริยา คงเพชรภาค. (2554). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4*. *รายงานการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- อานนท์ สุขภาคกิจ. (2550). *องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา*. *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา*.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุบล สุวรรณศรี. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แอนนา รัตนภักดี. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1981). *Managing organizational behavior*. New York: West Publishing Company.
- Barker, A. M. (1992). *Transformational nursing leadership: A vision for the future*. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The four is transformational leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2), 9-16.
- Bass, B. M., & Bruce, A. J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Bass, B. M. (1981). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1995). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bell, L. (1992). *Managing teams in secondary school*. New York: Routledge.
- Bennis, W. G. (1971). *The concept of organizational health in changing organizational* (Edited by Warren, G. Bennis). New York: McGraw-Hill.
- Bennis, W. G. (1984). The 4 competencies of leadership. *Training Development Journal*, 38(8), 14-15.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking change*. New York: Harper & Row.

- Best, J. W., & James, V. K. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Boles, H. W., & Davenport, J. A. (1975). *Introduction to educational leadership*. New York: Harper and Row.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational theory and management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Burby, R. J. (1972). *Fundamentals of leadership*. Massachusetts: Addison Wesley Publishing.
- Chinho, L. et al. (1999). *Introduction to industrial engineering and management*. Taipei: Jun Jie.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's place in rural development: Seeking clarity through specificity. *World Development*, 8(3), 223-229.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1981). *Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evaluation*. Rural Development Committee Center for International Studies. Cornell University.
- Creighton, J. L. (2005). *The public participation handbook: Making better decisions through citizen involvement*. San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Daft, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). New York: Thomson.
- Douglah, M. (1970). Some perspective on the phenomenon of participation. *Adult Education Journal*, 20(2), 88-89.
- DuBrin, A. J. (2013). *Principles of leadership* (7th ed.). Australia: South-Western, Cengage Learning.
- Duke, D. L. (1987). *School leadership and international improvement*. New York: Random-House.
- Epstein, J. L. (1995). School family community partnership: Caring for the children we share. *Phi Delta Kappan*, 56(3), 701-702.
- Erwin, W. (1976). *Participation management: Concept theory and implementation*. Atlanta G: Georgia State University.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall.
- Feirsen, R. D. (1992). *Creating a middle school culture of literacy*. Middle School Journal, McGraw-Hill.

- Fernando, B. N. (2005). *Ways forward to achieve school effectiveness and school improvement: A case-study of school leadership and continuing professional development of teachers in Sri Lanka*. Ph.D. Thesis, Institute of Education, University of London.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Forehand, D. A. (1964). Environmental variation in studies of organization behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361-382.
- Forehand, G. A., & Gilmer, B. V. H. (1964). *Environmental in studies of organizational behavior*. *Psychological Bulletin*, 62, 361-368.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1978). *Organization development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on leadership*. Reston, Virginia: National Association of Secondary School Principal.
- Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior structure and processes* (4th ed.). Austin, TX: Business Publications.
- Gillham, D. P. (2000). *Professional staff and parent perceptions of school effectiveness of seventh-day adventist K-Schools in the North America Division*. Retrieved from <http://www.thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp>
- Gilmer, Von Haller B. (1971). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administrators*. New York: McMillan.
- Haynor, P. M. (1994). The coaching, precepting and mentoring roles of the leader within an organization Setting. *Holistic Nursing Pracice*, 9(1), 31-40.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing Human Resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Horner, J. A. (1984). *School effectiveness: A conceptual framwork measures and results from a studybof New Jersey Secondary School*. Dissertation Abstract International.
- House, R. J., & Baetz, M. L. (1979). Leadership: Some empirical generalizations a new research direction. *Research in Organization Behavior*, 1, 341-423.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical frame work and exploration of organizational effectiveness in school. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 121-122.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Teory-research-practice* (4th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration, teory-research-practice*. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Katz, D. L., & Robert, L. K. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). New York: John Wiley.
- Keith, D. (1972). *Human behavior of work-man relations and organization behavior*. New York: McGraw-Hell Book.
- Kelly, J. (1980). *Organizational behavior*. Lllinois: Richarge D. Irwin.
- Kijai. (1987). School: Effectiveness characteristics and school incentive reward. *Dissertation Abstracts International*, 48(4), 316-A.
- Konle, C. (2007). *An examination of leadership styles of school principal and student effectiveness in Urban elementary school in the state of Ohio*. Ohio: University of Cincinnati.
- Koontz, H., & Wrich, H. (1987). *Management* (3rd ed.). Auckland, New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-608A.
- Likert, R. (1960). *New pattern of management*. Tokyo: MGGraw-Hill Kogakusha.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Lunenburg, F., & Ornstein, C. A. (1996). *Educational administration: Concept and practice* (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Morphet, E. L., & others. (1967). *Educational organization and administrator* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Mott, P. E. (1972). *The Characteriatics of effective organizations*. New York: Harper and Row.
- Murray, B. (1996). Total quality management in education: The empowerment of a school community. *Dissertation Abstract International*, 57(04), 1428-A.

- Newby. (1998). Total quality management and elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 59(01), 88.
- Oakley, P. (1991). *Project with people*. Geneva: ILO.
- Price, C. G. (1983). A study to determine the relationship between elements of participative management and organizational health. *Dissertation Abstracts International*, 49(7), 685-A
- Purkey, S. C., & Smith, M. S. (1983). Effective schools: A review. *The Elementary School Journal*, 83(4), 427-452.
- Reeder, W. W. (1974). *Some aspects of the information social participation of farm families in New York State*. New York: Cornell University.
- Ruhl, M. L. (1986). The development of survey of school effectiveness. *Dissertation Abstracts International*, 46(11), 3216-A.
- Sadler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page
- Sammons, P., Hillman, J., Mortimore, P. (1995). *Key characteristics of effective schools A review of school effectiveness research*. a report by the institute of education for the office for standards in education.
- Sergiovanni, T. J. (1989). *The leadership need for quality schooling in schooling for tomorrow directing reforms to issue that count*. Boston: Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1991). *Education governance and administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principal: A reflective practice perspective* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of organizational behavior* (13th ed.). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcome organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: Alfred a behavioral view*. Santa Monica, California: Good Year Publishing Company.
- Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization Behavior*. New York: Harper Dollins Publishers.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey: Person Education.
- Timm, P. R., Peterson, B. D., & Stevens, J. C. (1990). *People at work: Human relation in prganizations* (3rd ed.). USA: L. West Publish Company.
- Ubben, G., & Hughes, L. W. (1992). *The principal: Creative leadership for principals*.
Dissertation Abstracts International.
- United Nations. (1981). *Popular participation in decision making for development*. New York:
United Nations Publication.
- White, J. R. (1982). *Sports rule encyclopedia* (2nd ed.). Champaign: Leisure Pres.
- Yadav. (1980). *Local level planning and rural development alternatives strategy*. New Delhi:
Concept Publishing Company.
- Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall
- Yukl, G. A. (2006). *Leadership in organizations* (6th ed.). New York: Prentice-Hall.
- Walsh. (1999). *Building a successful school*. London: Kogan Page.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ ว 0145

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

19 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 3839 3486 โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร. 06 1459 6614

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ 492

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

7 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดหนองกรับ

ด้วย นายณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช นิตยระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหา
คุณภาพเครื่องมือการวิจัย ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่านในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
หาคุณภาพเครื่องมือ อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ
มหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 3839 3486

โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร. 06 1459 6614

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218/ว 0493

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

7 มีนาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ด้วย นายณัฐศักดิ์ ศิริสมบุญเวช นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถม ศึกษาของ เขต 1 ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์
เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทาง
จริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน

ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0 3839 3486

โทรสาร 0 3874 5811

ผู้วิจัยโทร. 06 1459 6614

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ในภาพรวม ผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายณัฐศักดิ์ ศิริสมบูรณ์เวช

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติของโรงเรียน					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1. ความสามารถในการปรับตัว							
1	โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน						
2	โรงเรียนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อการสอนอย่างเหมาะสม						
3	โรงเรียนวางระบบสารสนเทศของโรงเรียนที่เหมาะสมและทันสมัย						
4	โรงเรียนจัดหาคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน						
5	โรงเรียนทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ						
6	โรงเรียนทำการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล						

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติของโรงเรียน					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
7	โรงเรียนทำการทบทวนและพัฒนางานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ						
8	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน						
9	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี						
2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย							
10	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้						
11	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร						
12	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง						
13	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ตามเป้าหมาย						
14	โรงเรียนจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพให้กับบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ						
15	โรงเรียนร่วมกับชุมชนในการจัดหาอุปกรณ์/ สื่อที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเพียงพอ						
16	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน						
17	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน						
18	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ						
19	โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร						

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติของโรงเรียน					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
3. ความสามารถในการบูรณาการ							
20	ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน						
21	ครูนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน						
22	โรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการประสานงานและการทำงานร่วมกันของครู						
23	โรงเรียนสร้างระบบที่เอื้อต่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในของโรงเรียน						
24	โรงเรียนสร้างระบบประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการศึกษาเป็นเครือข่าย						
25	โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน						
26	โรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน						
27	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนแบบโครงการที่มีการบูรณาการกันในแต่ละรายวิชา						
28	กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม						
4. ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน							
29	ครูมีความรักและมีความผูกพันกับโรงเรียน						
30	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
31	ครูช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน						
32	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน						
33	ครูมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีเกียรติ						
34	ครูได้รับรางวัลและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพอยู่เสมอ						
35	ครูได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติหน้าที่						

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติของโรงเรียน					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
36	ครูมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน						
37	ครูประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครองและชุมชน						
38	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณีที่ดำรงในโรงเรียนเป็นประจำและต่อเนื่อง						

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความ
ความคิดเห็นดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							
1	ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ						
2	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา						
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจากของตนเสมอ						
4	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤตได้อย่างเหมาะสม						
5	ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างเป็นธรรมชาติ						
6	ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว						
2. การสร้างแรงบันดาลใจ							
7	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ของโรงเรียน						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
8	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม						
9	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากร						
10	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและชมเชยบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาค						
11	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตน						
12	ผู้บริหารเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ						
3. การกระตุ้นทางปัญญา							
13	ผู้บริหารกำหนดค่านิยม จุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและยอมรับ						
14	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย						
15	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างทันสมัย						
16	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ						
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและแก้ปัญหาโดยการวิจัย						
18	ผู้บริหารสนับสนุนการทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน							
19	ผู้บริหารทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล						
20	ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ						
21	ผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ						
22	ผู้บริหารตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล						
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างเต็มที่						
24	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						
25	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง						

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน						
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน						
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน						
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงาน						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ห้องนี้ตำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนาโรงเรียน						
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ							
6	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการจัดหาคำลึงคน						
7	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการให้บริการชุมชน/สังคม						
8	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียน						
9	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน						
10	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการประสานงานกับคนในท้องถิ่นและหน่วยงานราชการอื่นๆ						
11	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเมื่อผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น						
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์							
12	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น						
13	ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรท้องถิ่น						
14	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ						
15	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการรับรู้ผลการเรียนของนักเรียน						
16	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับการยกย่องด้วยการประกาศคุณงามความดี โดยการมอบเกียรติบัตร จากโรงเรียน						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
17	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล โครงการกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน						
18	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล การดำเนินงานของโรงเรียน						
19	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผล ความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะๆ						
20	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุม การ กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน						
21	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการร่วม แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน						
22	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อ การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน						

ตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
1. ความเป็นอิสระ							
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยอิสระ						
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน						
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน						
4	ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ						
5	ผู้บริหารผ่อนคลายนโยบายระเบียบในการบริหารงาน						
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างครูกับครู						
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู						
2. โครงสร้างองค์การ							
8	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และพันธกิจอย่างชัดเจน						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ห้องนี้สำหรับผู้วิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
9	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน						
10	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย คุณภาพด้านการจัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน						
11	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/โครงสร้างและแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน						
12	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและความถนัด						
13	ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานทั้งในระดับบุคคลและระดับโรงเรียนเป็นสำคัญ						
14	ผู้บริหารส่งเสริม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง						
3. การให้รางวัลตอบแทน							
15	โรงเรียนจัดระบบการให้รางวัลตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม						
16	โรงเรียนทำการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมและเป็นธรรม						
17	โรงเรียนจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่เหมาะสม						
18	โรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู						
19	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน						
20	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น						

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ					ห้องที่ดำเนินการวิจัย
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด	
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน							
21	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอ						
22	โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						
23	โรงเรียนมีการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานมากกว่าเน้นสายบังคับบัญชา						
24	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและไว้วางใจ						
25	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่งการทดลองกล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ						
26	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ						

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาขยายเขต 1

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ความสามารถในการปรับตัว								
1	โรงเรียนสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	โรงเรียนนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เป็นสื่อการสอนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	โรงเรียนวางระบบสารสนเทศของโรงเรียนที่เหมาะสมและทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	โรงเรียนจัดหาคอมพิวเตอร์เพียงพอต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	โรงเรียนทำการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างโรงเรียนกับชุมชนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	โรงเรียนทำการวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	โรงเรียนทำการทบทวนและพัฒนางานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย								
10	นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตาม มาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม หลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นได้ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	โรงเรียนจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพให้กับ บุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	โรงเรียนร่วมกับชุมชนในการจัดหา อุปกรณ์/สื่อ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ของ นักเรียนอย่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	โรงเรียนส่งเสริมและพัฒนาให้ครูทำวิจัย ในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองผ่าน การฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	โรงเรียนสนับสนุนการทำผลงานทาง วิชาการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ความสามารถในการบูรณาการ								
20	ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ครูนำผลงานวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียน การสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
22	โรงเรียนมีบรรยากาศให้เอื้อต่อการ ประสานงานและการทำงานร่วมกันของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	โรงเรียนสร้างระบบที่เอื้อต่อการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	โรงเรียนสร้างระบบประสานงานระหว่าง หน่วยงานภายนอกในการพัฒนาการศึกษา เป็นเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	โรงเรียนจัดสรรทรัพยากรไปใช้ในการ ดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	โรงเรียนส่งเสริมการบูรณาการวิชาที่ เกี่ยวข้องเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	โรงเรียนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน แบบโครงการที่มีการบูรณาการกันใน แต่ละรายวิชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	กิจกรรมหลักของโรงเรียนได้รับการ สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. ความสามารถในการคงไว้ซึ่งค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน								
29	ครูมีความรักและมีความผูกพันกับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
31	ครูช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
32	ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	ครูมีความรู้สึกภูมิใจที่อาชีพของตนเป็นอาชีพที่ มีเกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
34	ครูได้รับรางวัลและเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	ครูได้รับการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติ หน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	ครูมีความประพฤติเหมาะสมเป็นแบบอย่าง ที่ดีของนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	ครูประพฤติตนเป็นที่นับถือของผู้ปกครอง และชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามในโรงเรียนเป็น ประจำและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปล ผล
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์								
1	ผู้บริหารได้รับการยอมรับและยกย่องจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างจาก ของตนเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ใน สถานการณ์วิกฤตได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารอย่างเป็น ธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. การสร้างแรงบันดาลใจ								
7	ผู้บริหารสร้างความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์และ เป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้วิธีการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานกับบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารให้เกียรติ ยกย่องและชมเชยบุคลากรทุกคนโดยเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเสริมสร้างความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. การกระตุ้นทางปัญญา								
13	ผู้บริหารกำหนดค่านิยม จุดมุ่งหมาย สร้างภาพพจน์ คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใช้กระบวนการคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดวิธีคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างทันสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสร้างความท้าทายในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาและแก้ปัญหาโดยการวิจัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนการทำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
4. การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน								
19	ผู้บริหารให้ความสนใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารดูแลและเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารตอบสนองในเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมและให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่						
		1	2	3	4	5		
1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ								
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในการปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ในขั้นการวางแผนงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ								
6	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการ จัดหากำลังคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการ ให้บริการชุมชน/ สังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
8	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาและการพัฒนาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	โรงเรียนวางระบบการมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วมในการ ประสานงานกับคนในท้องถิ่นและ หน่วยงานราชการอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	โรงเรียนจัดระบบการมีส่วนร่วม ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเมื่อผล การปฏิบัติงานเสร็จสิ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์								
12	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการเป็น วิทยากรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมใน การดำเนินกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
15	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมใน การรับรู้ผลการเรียนของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
16	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการได้รับการยกย่องด้วยการประกาศคุณงามความดี โดยการมอบเกียรติบัตร จากโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล								
17	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าของโครงการเป็นระยะ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการควบคุม การกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
1. ความเป็นอิสระ								
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความสามารถของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารให้ความอิสระในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารผ่อนคลายนโยบายระเบียบในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างครูกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2. โครงสร้างองค์การ								
8	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่เกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย คุณภาพด้านการ จัดหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการ บริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่าง ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท/โครงสร้างและ แบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและ ความถนัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นความสำเร็จของ งานทั้งในระดับบุคคลและระดับ โรงเรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. การให้รางวัลตอบแทน								
15	โรงเรียนจัดระบบการให้รางวัลตอบแทนใน การทำงานที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	โรงเรียนทำการพิจารณาความดีความชอบที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	โรงเรียนจัดสวัสดิการภายในโรงเรียนที่ เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	โรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูกำหนดเป้าหมายในการ ทำงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
20	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการทำผลงานเพื่อ เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหาร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
4. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน								
21	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะของบุคลากรเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการสร้างความตระหนักและ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	โรงเรียนมีการเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเน้นสายบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
24	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ เป็นกันเองและไว้วางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศแห่ง การทดลอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	โรงเรียนสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการ ทำงานเป็นทีมและหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 30 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.58	14	.61	27	.43
2	.64	15	.72	28	.46
3	.45	16	.69	29	.61
4	.53	17	.66	30	.62
5	.50	18	.81	31	.64
6	.60	19	.71	32	.58
7	.62	20	.57	33	.64
8	.61	21	.73	34	.56
9	.57	22	.47	35	.56
10	.67	23	.61	36	.40
11	.65	24	.75	37	.62
12	.58	25	.69	38	.68
13	.47	26	.59		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 1 ทั้งฉบับเท่ากับ .95

ตารางที่ 31 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.75	10	.83	19	.82
2	.81	11	.79	20	.93
3	.84	12	.75	21	.82
4	.85	13	.81	22	.86
5	.87	14	.79	23	.87
6	.79	15	.84	24	.90
7	.85	16	.85	25	.88
8	.82	17	.75		
9	.79	18	.79		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ทั้งฉบับเท่ากับ .98

ตารางที่ 32 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.61	9	.74	17	.81
2	.68	10	.66	18	.83
3	.74	11	.70	19	.74
4	.62	12	.75	20	.81
5	.81	13	.70	21	.72
6	.63	14	.74	22	.73
7	.64	15	.78		
8	.62	16	.59		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ทั้งฉบับเท่ากับ .96

ตารางที่ 33 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.77	10	.74	19	.75
2	.74	11	.93	20	.85
3	.81	12	.83	21	.91
4	.79	13	.83	22	.76
5	.82	14	.77	23	.87
6	.89	15	.75	24	.74
7	.86	16	.82	25	.91
8	.88	17	.82	26	.77
9	.74	18	.81		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งฉบับเท่ากับ .98