

9. บุคลากรทุกคนต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
10. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษางานวิชาการ
11. ให้ครูตั้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของทุกวิชาที่รับผิดชอบ
12. การประสานงานความสามัคคีความมีมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือ

ย่อนนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงาน

13. การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนางานวิชาการ
14. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ดังนั้นการบริหารงานวิชาการ

จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ศิลป์ทักษะและเทคนิคในการบริหารงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 6) ได้กล่าวถึงหลักการในการบริหารงาน  
วิชาการไว้ดังนี้

1. หลักแห่งประสิทธิภาพหมายถึงการได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่ม  
การลงทุนคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตรโดยไม่ลาออก  
กลางคันเรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. หลักแห่งประสิทธิผลหมายถึงผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้  
นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความรู้ความสามารถทักษะ  
คุณภาพและการจัดการได้

นอกจากแนวคิดของนักวิชาการศึกษา จึงสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการ  
นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับนโยบายมีความมุ่งมั่นที่จะ  
ร่วมกันทำงานเป็นทีมมีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปยังผู้ปฏิบัติส่งเสริม  
ผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานมีการติดตาม  
ประเมินผล เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

### 3.5 ขั้นตอนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการนั้นนับว่าเป็นศาสตร์และศิลป์อย่างหนึ่งที่ผู้บริหาร และผู้  
ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มี  
ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดคังนักวิชาการได้เสนอไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 5-6) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ เป็น  
งานหลักของสถานศึกษา และมีขอบข่ายค่อนข้างกว้างขวางหลักการบริหารงานวิชาการจะ  
แบ่งเป็นขั้นตอนของกระบวนการการบริหารงาน ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการจะเป็นการกำหนดนโยบายการวางแผนงานด้าน  
วิชาการโดยมีงาน ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 1.2 จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน
- 1.3 จัดครูอาจารย์เข้าสอน
- 1.4 จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน
- 1.5 จัดทำโครงการสอน
- 1.6 จัดตารางสอน
- 1.7 ประชุมนิเทศนักเรียน
- 1.8 การลงทะเบียนนักเรียน

2. ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นขั้นที่จัดและดำเนินงานรวมทั้งการควบคุมดูแลให้ปฏิบัติ  
ตามแผนที่วางไว้โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1 การดำเนินการสอนตามหลักสูตรโดยการดูแลให้การสอนเป็นไปตามโครงการสอนใน  
แต่ละรายวิชาเป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ

2.2 การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางวิชาการ ได้แก่  
การจัดโครงการสอนซ่อมเสริมโครงการส่งเสริมเด็กเรียนดีโครงการส่งเสริมการค้นคว้าด้วย  
ตนเองการจัดชุมชนต่าง ๆ ลูกเสือเนตรนารีมีการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ตลอดจนการ  
ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จัดให้มีห้องสมุดโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า

2.3 งานที่เกี่ยวกับการบริหารส่งเสริมให้มีการบริการเกี่ยวกับสื่อการสอน  
เพื่อช่วยเหลือครูในด้านการสอนและอุปกรณ์ต่าง ๆ มีการจัดรวบรวมเอกสารคำสอนคู่มือครู  
รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น อาคารสถานที่การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

3. ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ  
ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมปรับปรุงพัฒนาและประเมินผลด้านวิชาการ ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
- 3.2 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนด  
จุดมุ่งหมาย และนโยบายที่เหมาะสมกับโรงเรียนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้
- 3.3 ริเริ่มและสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานด้านวิชาการ
- 3.4 จัดบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษา เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม  
ทางด้านวิชาการ

3.5 จัดให้มีกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

3.6 จัดคณะทำงานทางวิชาการขึ้นลักษณะของคณะอาจจัดรวมกันเป็นคณะครูในแผนกเดียวกันมาร่วมกันทำงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.7 ส่งเสริมให้จัดตั้งชุมนุมหรือชมรมทางวิชาการเพื่อจัดกิจกรรมและเผยแพร่ทางด้านวิชาการ

3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

3.9 ส่งเสริมให้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 7-8) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. การวางแผนพัฒนาหรือวางแผนเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการวางแผนที่มีพื้นฐานมาจากสถานที่ที่เป็นปัญหา หรือความต้องการที่จะพัฒนางานและกำลังงบประมาณ ในขั้นตอนประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

1.2 การกำหนดภารกิจหรือพันธกิจ

1.3 การกำหนดจุดมุ่งหมาย

1.4 การกำหนดกลยุทธ์

1.5 การกำหนดแผนงาน/โครงการ

2. การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยงานต่อไปนี้

2.1 การจัดองค์กรหรือจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน ได้แก่ การกำหนดหัวหน้างานหัวหน้าโครงการผู้ดำเนินงาน และภารกิจของผู้รับผิดชอบ

2.2 การสั่งการหรือการมอบหมายงาน

2.3 การควบคุมงาน

2.4 การติดตามกำกับ

2.5 การประสานงาน

2.6 การนิเทศงาน

3. การประเมินผลการปฏิบัติตามแผนเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

3.1 การประเมินระหว่างการทำงาน

3.2 การประเมินเมื่อสิ้นสุดงาน

3.3 การรายงาน

จากแนวคิดนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารวิชาการประกอบด้วย การตัดสินใจการวางแผนการจัดคนเข้าทำงานการอำนวยความสะดวกทรัพยากรการติดต่อสื่อสารการประสานงานการควบคุมงานการประเมินผลงาน รวมทั้งกระตุ้นหรือการจูงใจหากพิจารณากระบวนการบริหารที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าจะสามารถแบ่ง ได้เป็น 3 ส่วน คือ

1. ส่วนเตรียมการ ได้แก่ การตัดสินใจการวางแผนและการจัดองค์การ

2. ส่วนที่เป็นปฏิบัติการ ได้แก่ การจัดคนเข้าทำงานการอำนวยความสะดวก

ทรัพยากรการติดต่อสื่อสารการประสานงานและการกระตุ้นจูงใจ

3. ส่วนที่เป็นการควบคุมประเมินผล ได้แก่ การควบคุมและการประเมินผล

3.6 โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 32) ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 12 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3. ด้านวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4. ด้านวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

6. ด้านการพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

7. ด้านนิเทศการศึกษา

8. ด้านการแนะแนวการศึกษา

9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

12. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระหวงศึกษาธิการ (2547 : 34-38) ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชนและท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายรวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ ที่กำหนดให้มีในหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระ ทั้งในสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

1.4 นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

1.5 นิเทศการใช้หลักสูตร

1.6 ติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.7 ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจความถนัดของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเรียนรู้จากการผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกันปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรม

2.3 จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ โดยเน้นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร เช่น นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันหรือแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

2.4 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

3. การวัดประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 กำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา

3.2 ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัดผลและประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

3.3 ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

3.4 จัดให้มีการเทียบโอนความรู้ประสบการณ์และผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นสถานประกอบการและอื่น ๆ ตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

3.5 พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในภาพรวมของสถานศึกษา

4.2 ส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้

4.3 ประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยตลอดถึงการเผยแพร่งานผลงานการวิจัยหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษานุเคราะห์องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น

5. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการ

5.2 ส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน



- 5.3 จัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและ  
 การพัฒนางานด้านวิชาการ
- 5.4 ประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและ การใช้สื่อนวัตกรรม  
 และเทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล  
 ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่น
- 5.5 การประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 6.1 สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
 ทั้งในสถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาใกล้เคียง
- 6.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูสถานศึกษาอื่นบุคคล  
 ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง
- 6.3 จัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้รวมทั้งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้และ  
 ประสานความร่วมมือสถานศึกษาอื่นบุคคลครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่  
 จัดการศึกษาในการจัดตั้งส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่ใช้ร่วมกัน
- 6.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนใน  
 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 7.1 จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
- 7.2 ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลาย  
 และเหมาะสมกับสถานศึกษา
- 7.3 ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
- 7.4 ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและ  
 กระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 7.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษา  
 ภายใน
8. การแนะแนวการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 8.1 จัดระบบการแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพภายในสถานศึกษา  
 โดยเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอน

- 8.2 ดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา
- 8.3 ติดตามและประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา
- 8.4 ประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวศึกษากับสถานศึกษา หรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ
- 9.1 จัดระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 9.2 กำหนดเกณฑ์การประเมินเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและตัวชี้วัดของกระทรวงเป้าหมายความสำเร็จของเขตพื้นที่การศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 9.3 วางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษา
- 9.4 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายใน เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 9.5 ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบประกันคุณภาพภายในและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 9.6 ประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา
- 9.7 ประสานงานกับสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินสถานศึกษาเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
- 10.1 การศึกษาสำรวจความต้องการสนับสนุนงานวิชาการแก่ชุมชน
- 10.2 จัดให้ความรู้เสริมสร้างความคิดและเทคนิคทักษะทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนท้องถิ่น



10.3 การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาและที่จัดโดยบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

10.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างบุคคล ครอบครัวชุมชนท้องถิ่น

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

11.1 ประสานความร่วมมือช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษาทั้งที่บริเวณใกล้เคียงภายในเขตพื้นที่การศึกษาต่างเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

12.1 สำรวจและศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

12.3 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคลครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาผู้วิจัยจึงสรุปว่า โครงสร้างของงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญครอบคลุมงานต่าง ๆ ของโรงเรียนหรือสถานศึกษานับตั้งแต่่างานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียนการจัดการเรียนการสอน การจัดแบบเรียนคู่มือครู การจัดหาอุปกรณ์การจัดชั้นเรียนการจัดตารางสอนการจัดสื่อการสอนงานวัดผลประเมินผลงานพัฒนาบุคลากรงานนิเทศการเรียนการสอนงานประเมินโครงการงานส่งเสริมการสอน งานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานงานจัดบุคลากรงานห้องสมุดงานประชุมอบรมทางวิชาการงานเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่ชุมชน

สรุป การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคือ การจัดการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา จึงอยู่ที่งานด้านวิชาการ ประกอบด้วยงานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการ งานด้านการวัดและประเมินผล

#### 4. ด้านการบริหารบุคคล

4.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล นักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้  
 สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540 : 1) ได้กล่าวถึง การบริหารงานบุคคลว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงาน นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน ส่วนกระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 51) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### 4.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมี 20 งาน ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การลาทุกประเภท

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

#### เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

#### ทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและ

#### บุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พินีส หันนาคินทร์ (2529 : 22-29 ; อ้างถึงใน ธีระวัชรน์ สิงหนุต, 2551 : 60)

งานบริหารบุคคลมีภารกิจ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการจัดอัตรากำลัง ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นด้านจำนวน คุณสมบัติของครูและบุคลากร ในการดำเนินการของโรงเรียน

2. การสรรหาหรือการรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) ได้แก่ การเสาะหาแหล่งที่มีบุคคลตามคุณสมบัติที่ต้องการ

3. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) หมายถึง การใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน

4. การนำเข้าสู่งาน (Induction) มีจุดหมายสำคัญ คือ ต้องการให้ผู้เข้ามาใหม่ ได้รู้จักกับงานและองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้การปรับตัวของผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

5. การประเมินบุคลากร (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบและพิจารณาถึงผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว เพื่อประโยชน์ในการที่จะปรับปรุงการทำงาน หรือเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความดีความชอบ

6. การพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

7. การตอบแทนบุคลากร (Compensation) หมายถึง การจัดหาสิ่งตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นรูปวัตถุหรือสิทธิบางอย่าง

8. การสร้างภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (Security) หมายถึง การกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้สึกมั่นคงในอาชีพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

## 5. ด้านการบริหารงบประมาณ

### 5.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2545 : 51-55) กล่าวว่า การบริหารการเงิน หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเงิน เพื่อนำมาใช้จ่าย การวางแผนเกี่ยวกับการใช้จ่าย และการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ส่วน (Hunt and Pierce 1995 ; อ้างถึงใน ชีระวัฒน์ สิงหนุต, 2551 : 56) กล่าวว่า การเงินของโรงเรียน หมายถึง การพัฒนาสภาพทางการเงินของโรงเรียน รายจ่ายของโรงเรียน หลักการ วิธีการเกี่ยวกับงบประมาณ หน่วยงานหรือแหล่งของรายรับของโรงเรียน การตรวจสอบการเงิน และการอุดหนุนทางการเงิน โรงเรียน

### 5.2 ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้กล่าวถึงขอบข่ายงานบริหารงบประมาณมี 22 งาน ไว้ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

#### เพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การนำเงินส่งคลัง

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

### 6. ด้านการบริหารทั่วไป

#### 6.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64) ได้ให้แนวคิดว่าการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 6.2 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ (2550)

ได้กล่าวถึง งานบริหารทั่วไปมี 22 งาน ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน

องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน



## 7. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 7.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2515 : 4 ; อ้างถึงใน ฉลอง สวัสดิ์ และ ณรงค์ศักดิ์ โยธา, 2553 : 17) ได้ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรกความรู้ที่ได้รับหรือทักษะที่เจริญขึ้น โดยการเรียนวิชาต่าง ๆ ในโรงเรียนตามปกติ พิจารณาจากคะแนนสอบหรือผลงานที่ครูกำหนดให้ทำหรือจากทั้งสองอย่าง และประการที่สองผลหรือผลงานที่นักเรียนได้จากวิชาสามัญ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ซึ่งตรงกันข้ามกับทักษะที่ได้จากวิชาการ ฝีมือและวิชาพลศึกษา

Good (1973 : 7 ; อ้างถึงใน ฉลอง สวัสดิ์ และณรงค์ศักดิ์ โยธา, 2553 : 18) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากผลการทดสอบของครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือสองอย่างร่วมกัน

Lindvall and Nitko (1975 : 5 ; อ้างถึงใน ฉลอง สวัสดิ์ และณรงค์ศักดิ์ โยธา, 2553 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นถือเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งใน การทดสอบต่อขบวนการเรียนรู้และการประเมินผล ซึ่งจากตารางแสดงการประเมินผล ทางการศึกษานั้น ได้ชี้ให้เห็นว่าจำเป็นต้องจัดหรือประเมินผู้เรียนใน 4 ประเด็นหลัก ๆ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การพิจารณาความถนัดของผู้เรียน การค้นคว้าหาความสนใจของ ตัวผู้เรียน และการพัฒนาบุคลิกภาพที่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนสรุป ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนที่ได้จาก ความรู้ ความสามารถของนักเรียนในการเรียนการสอนและผลที่ได้ จากการประเมินการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนทั้งด้านการอ่านการเขียน การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ที่มาตรฐานของโรงเรียนและ มาตรฐานการศึกษา

### 7.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาของนักจิตวิทยาและนักการศึกษา พบว่า การที่บุคคลจะประสบผลสำเร็จในการเรียนได้ดีเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับสติปัญญาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่ไม่ใช่ทางด้านสติปัญญาด้วย ดังแนวคิดและผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

Bloom (1976 : 175) ได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่ามีตัวแปร 3 ประการที่เกี่ยวข้อง คือ

1. พฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด หมายถึง ความสามารถทั้งหลายของผู้เรียนประกอบด้วยความถนัดและพื้นฐานของผู้เรียน
2. พฤติกรรมที่เกี่ยวกับความรู้สึก หมายถึง สภาพการณ์หรือแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ใหม่ ได้แก่ ความสนใจทัศนคติต่อเนื้อหาวิชาที่โรงเรียนและระบบการเรียนความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงหรือคงอยู่ได้
3. คุณภาพการสอนหมายถึงประสิทธิผล ซึ่งผู้เรียนจะได้รับผลสำเร็จในการเรียนรู้ซึ่งได้แก่การได้รับคำแนะนำการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนการเสริมแรงจากการดูแลใส่ใจข้อผิดพลาดและรู้ผลสะท้อนกลับของการกระทำว่าถูกต้องหรือไม่

Alexander and Simmons (1975 : 3-4 ; อ้างถึงใน ฉลอง สวัสดิ์และณรงค์ศักดิ์โยธา, 2553 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นฟังก์ชันของปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับกลุ่มปัจจัยของอิทธิพลภายนอกอื่น ๆ เช่น สภาพชุมชนปัจจัยทางด้านชาวปัญญาปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียนรวมทั้งภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้เรียนและยังมีความแปรปรวนอื่น ๆ ที่ไม่สามารถอธิบายได้อีก

Prescott (1961 : 14-15 ; อ้างถึงใน สนธยา เขมวิวัฒน์, 2542 : 9) ได้ทำการสรุปองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านร่างกาย ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพ ข้อบกพร่องและลักษณะท่าทางของร่างกาย
  2. องค์ประกอบทางความรัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบิดามารดา และความสัมพันธ์ ระหว่างสมาชิกในครอบครัว
  3. องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความเป็นอยู่ของสมาชิกในครอบครัว การอบรม และฐานะทางบ้าน
  4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน
  5. องค์ประกอบทางการพัฒนาแห่งตน ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ
  6. องค์ประกอบทางการปรับตัว ได้แก่ ปัญหาการปรับตัว การแสดงออก
- สมพร สุทัศนีย์ (2525 : 202-204 ; อ้างถึงใน ฉลอง สวัสดิ์ และณรงค์ศักดิ์โยธา, 2553 : 21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ ดังนี้

## 1. องค์ประกอบด้านตัวผู้เรียน ได้แก่

1.1 ด้านสุขภาพผู้เรียนบางคนสุขภาพไม่ดีมีโรคประจำตัว และเมื่อผู้เรียนสุขภาพไม่ดีร่างกายจะเกิดความอ่อนเพลียเกิดอาการง่วงเหงาหาวนอนนั่งซึมนั่งหลับจึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

1.2 อารมณ์ผู้เรียนที่มีปัญหาทางอารมณ์จะเรียนได้ไม่ดีมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่าง ๆ ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการปรับตัวไม่ได้อารมณ์ของครูและบรรยากาศในการเรียนเก็บกดอารมณ์จากบ้าน

1.3 สถิติปัญญาผู้เรียนที่มีสติปัญญาสูงย่อมจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าผู้เรียนที่มีสติปัญญาต่ำ

## 2. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

2.1 บรรยากาศในห้องเรียน ห้องเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าบรรยากาศในห้องเรียนมีการผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดเกินไป ผู้เรียนจะเรียนได้ดีมีความสบายใจในการเรียน แต่ถ้าบรรยากาศในห้องเรียนตึงเครียด ครูเป็นคนเจ้าอารมณ์ เข้างวดกวดขัน ผู้เรียนจะเกิดความรู้สึกไม่อยากเรียน

2.2 กฎระเบียบของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีกฎระเบียบเข้มงวดมากเกินไป ทำให้ผู้เรียนเกิดความอึดอัด เบื่อ ไม่อยากเรียน

2.3 จำนวนครูผู้สอน ผู้สอนที่ไม่เอาใจใส่ผู้เรียนได้ทั่วถึง เนื่องจาก การสอนของครูไม่สอดคล้องกับผู้เรียนอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.4 ครอบครั้ว ปัญหาทางครอบครัวอัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ก็มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.5 สิ่งแวดล้อมในสังคม สถานที่อยู่ของผู้เรียนอีกทั้งสื่อสารมวลชนที่มีอิทธิพลต่อผู้เรียนทั้ง โดยตรงและโดยอ้อม

## ตอนที่ 2 แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ

ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือสมาชิกของโรงเรียนมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดี (Hoy and Miskel, 1991 : 372-378) เป็นความสำเร็จของ

โรงเรียนสามารถ ทำหน้าที่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้แล้ว เกิดจากประสิทธิภาพของ  
ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถ ใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อ โน้มน้ำ  
น้ำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมี  
ความเข้าใจในงานและแนวโน้มนៃของการเปลี่ยนแปลงในสังคม มีความสามารถแก้ปัญหาได้  
มองการณ์ไกล มีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเผชิญกับความคิดที่ตรงกันข้าม  
อดทน สามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี (Gordon, 1983 : 491) โดยแสดงถึงกา  
รมีประสบการณ์ คุณวุฒิ ทักษะ ความสามารถ และความรู้ เป็นผู้ที่มึคุณภาพ และต้องการ  
ความสำเร็จในงาน (Stone, 1998 : 129 ; Moorhead and Griffin, 1998 : 98) ซึ่งความสำเร็จของ  
ผู้บริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้ (Stuart-Kotze and Roskin, 1983 : 3-5)

1. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร จะมีปัจจัยหลายอย่างที่นำไปสู่  
ความสำเร็จในการบริหาร แต่การจะบรรลุความสำเร็จในการบริหารได้นั้น จะต้องรู้สิ่งที่จะทำ  
และรู้ว่าทำอะไร จะทำให้สามารถสนใจและรวมพลังสู่เป้าหมายได้อย่างถูกต้อง โอกาสความสำเร็จ  
จะมีสูงขึ้น ซึ่งผู้บริหารแต่ละคนที่ประสบความสำเร็จ มี 3 ประการ คือ 1) ต้องใช้พลังและ  
ความสามารถอย่างมากในการทำงาน เพราะมีความเชื่อว่าจะสามารถประสบความสำเร็จในการ  
บริหารได้ถ้าไม่มุ่งมั่นในการทำงานที่ทำอยู่และไม่ทำอย่างเต็มกำลัง ตลอดทั้งแรงจูงใจ พลัง  
และความต้องการทำงาน จะเป็นรากฐานที่ดีต่อความสำเร็จ 2) ต้องสามารถจัดลำดับ  
ความสำคัญของงานและตัดสินใจได้ว่างานอะไรสำคัญและไม่สำคัญ จะต้องทุ่มเทพลัง ไปยัง  
งานที่สำคัญก่อน โดยไม่กลัวในการจะขจัดกิจกรรมที่พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สำคัญออกไป และ  
3) เห็นว่าการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารเพราะผู้บริหารไม่  
สามารถจะทำงานให้สำเร็จได้โดยลำพังคนเดียว

2. การกิจของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องพยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จตาม  
เป้าหมายสำคัญตามเป้าหมายในเรื่องที่สำคัญ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในขณะนั้น ถ้า  
ทำงานมีผลสัมฤทธิ์สูงและผลงานมีความสำคัญ ก็ถือว่าทำงานประสบความสำเร็จ ตรงกันข้าม  
ถ้าทำงานมีผลสัมฤทธิ์ต่ำและผลงานไม่มีความสำคัญ ก็ถือว่าทำงานยังไม่ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและ  
อาจมีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ แตกต่างกันไป ดังนี้

1. แนวคิดของ แคมป์เบลล์ (Campbell, 1977 : 37-41) ได้กล่าวถึง การวัดและการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1.1 การเจริญเติบโต หรือความก้าวหน้าของโรงเรียน หมายถึง การพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพในการระดมทรัพยากรและการผลิตนักเรียนที่ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน ความรับผิดชอบ ความสามารถในการสร้าง พัฒนา และใช้นวัตกรรม มีศักยภาพในตัวเองและความสามารถพิเศษในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน

1.2 การขาดงานหรือการลาหยุดงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือความถี่ที่ครูและนักเรียนไม่มาโรงเรียน

1.3 การลาออก หมายถึง จำนวนนักเรียน ครู หรือนุเคราะห์อื่น ๆ ที่โยกย้ายหรือลาออกจากโรงเรียน

1.4 ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูตามที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

1.5 ความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนที่เกิดความก้าวหน้า หมายถึง ระดับของความพอใจในผลลัพธ์ที่ได้รับจากโรงเรียน

1.6 แรงจูงใจและแรงจูงใจของครูและนักเรียน หมายถึง เจตนาารมณ์ และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน

1.7 วัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนที่แสดงถึงความรู้สึกที่ดีของครู ผู้ปกครอง นักเรียน แบบแผนและเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งการมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.8 ความสามัคคีกลมเกลียว หมายถึง ระดับของความร่วมแรงร่วมใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ที่ส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย จริงใจ และเต็มใจ รวมทั้งมีความมุ่งมั่น มานะพยายามอย่างเต็มที่เหมือน ๆ กัน

1.9 ความยืดหยุ่นในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป



1.10 การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ระดับความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอนในอนาคตที่ผูกพันกับพฤติกรรมในการกำหนดเป้าหมาย

1.11 เป้าหมายที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน หมายถึง การได้รับการยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกันจากชุมชน ผู้ปกครอง ครู และนักเรียน

1.12 ความมั่นคงภายในของเป้าหมาย หมายถึง การได้รับการยอมรับและความเชื่อถือในเป้าหมายของโรงเรียนจากผู้ปกครอง ครู และนักเรียน ว่าถูกต้องและเป็นจริง

1.13 ภาวะผู้นำและทักษะในการจัดการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ผู้นิเทศ และหัวหน้างานต่าง ๆ ที่เป็นงานหลักของโรงเรียน

1.14 การบริหารข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง สมรรถภาพและประสิทธิภาพ ในการจัดทำและการใช้สารสนเทศการสื่อสารระหว่างครูกับผู้ปกครองและการสื่อสารกับชุมชนในวงกว้าง

1.15 ความพร้อมของโรงเรียน หมายถึง ความน่าจะเป็นที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จในงานเฉพาะกิจ หรือความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเฉพาะของโรงเรียนที่เป็นนโยบายเร่งด่วนได้

1.16 ภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อโรงเรียน หมายถึง ระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ที่มีความสามารถในการสนับสนุน ส่งเสริมงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.17 การประเมินจากบุคคลหรือองค์กรภายนอกที่ชุมชนมีส่วนร่วม

1.18 ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการคงไว้ของโครงสร้างการบริหาร หน้าที่การงานของบุคลากร และทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.19 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

1.20 การให้ความสำคัญในการฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง จำนวนของครูและบุคลากรในโรงเรียนที่มีความคิดและความพยายามที่จะดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองและนำความสามารถพิเศษต่าง ๆ ของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงาน



1.21 การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง การกำหนดระดับความคาดหวังของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไว้สูง ซึ่งนักเรียนสามารถทำได้ นับเป็นความสำเร็จที่เกิดกับโรงเรียน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายใหม่ ๆ ของโรงเรียน

2. แนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977 : 8) เสนอว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการบริหารของโรงเรียน ได้แก่

- 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียน
- 2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- 2.3 ปัจจัยด้านบุคคล
- 2.4 ปัจจัยด้านนโยบายบริหารและการปฏิบัติ

3. แนวคิดของ รุทเธอร์ (Rutter, 1980 : 39-40) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้โรงเรียนมีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ได้แก่

3.1 ความสมดุลของระดับสติปัญญาของนักเรียนในโรงเรียน ไม่มีอภิสิทธิ์ชนหรือกลุ่มต่อต้านทางวิชาการ ทางการปกครองต่าง ๆ

3.2 ใช้วิธีการให้รางวัลโดยยกย่องผู้กระทำความดี และให้ทุกคนยอมรับในผลงานมากกว่าใช้วิธีการลงโทษ

3.3 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี นักเรียนได้รับการดูแลและสนับสนุนที่ดี

3.4 เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมและตัดสินใจในกิจกรรมของโรงเรียน

3.5 กำหนดเป้าหมายความสำเร็จของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายทางวิชาการที่ชัดเจน และมีบรรยากาศของความไว้วางใจในศักยภาพของนักเรียน

3.6 ใช้กระบวนการกลุ่มในกระบวนการเรียนการสอน ตั้งแต่การเตรียมบทเรียนจนถึงการค้นพบองค์ความรู้

3.7 ยอมรับผลลัพธ์ที่ได้ด้วยความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการมีภาวะผู้นำและกระบวนการตัดสินใจที่ครูทุกคนมีความรู้ดีกว่ามุมมองและข้อเสนอของตนได้รับการพิจารณา

4. แนวคิดของ มอร์ติเมอร์ แซมมอนส์ และเลวิส (Mortimore Sammons and Lawis, 1988 : 391-401) ได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสรุปปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพทั้งทางวิชาการและทางสังคม มีดังนี้

- 4.1 หัวหน้างานและทีมงานมีภาวะผู้นำที่มั่นคง
- 4.2 ทุกคนยอมรับและให้ความเชื่อถือในผู้ที่เป็นหัวหน้า
- 4.3 นักเรียนมีความเชื่อถือในตัวครู
- 4.4 ความมั่นคงของครู
- 4.5 จำนวนวันและเวลาในการปฏิบัติงาน
- 4.6 มีการโต้แย้งทางวิชาการในการสอน
- 4.7 มีสภาพแวดล้อมของศูนย์กลางในการปฏิบัติงานที่ดี
- 4.8 มีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจนในแต่ละภาคการศึกษา
- 4.9 มีการสื่อสารระหว่างนักเรียนกับครูสูง
- 4.10 มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานรายงานผลอย่างทั่วถึงทุกฝ่าย
- 4.11 ผู้ปกครองและชุมชนให้ความเชื่อถือโรงเรียน
- 4.12 มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอนที่ดี

5. การศึกษาของ เรด และคณะ (Reid et al, 1988 : 24-29) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

- 5.1 ปัจจัยในด้านการบริหารงาน
- 5.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- 5.3 ปัจจัยด้านครู
- 5.4 ปัจจัยด้านผู้บริหาร
- 5.5 ปัจจัยด้านโรงเรียน

6. งานวิจัยของ แมน และลอว์เรนซ์ (Mann and Lawrence, 1983 ; cited in Mann, 1989 : 77) พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

- 6.1 คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู
- 6.2 คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร
- 6.3 บรรยากาศในโรงเรียน

7. แนวความคิดของ เรย์โนลด์ และ แพคเกอร์ (Reynolds & Packer, 1993 : 177-178) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่

- 7.1 ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรภาคเอกชนในการนำเสนอผลผลิตของโรงเรียน

- 7.2 ศักยภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง
- 7.3 ศักยภาพในการแสวงหาแหล่งสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ในท้องถิ่น
- 7.4 ศักยภาพในการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ

สังคม

- 7.5 ศักยภาพในการสร้างทีมงานได้ทันเวลา สอดคล้องกับปัจจัยที่มีจำกัด
- 7.6 ศักยภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับนักเรียน โดยการสำรวจแนวโน้มของความคิดเห็นและความต้องการในอนาคตของนักเรียน

8. แนวความคิดของ เมอร์ฟี (Murphy, 1993 : 165-169) ได้นำเสนอปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ ดังนี้

8.1 ความสามารถทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ในสิ่งที่โรงเรียนต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ได้

8.2 ปัจจัยที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์โดยรวมของโรงเรียน หมายถึง ความรู้และความประพฤติพื้นฐานของนักเรียน ผลการเรียนรู้และความประพฤติของนักเรียน คุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครอง นักเรียนระบบการบริหารจัดการ และกระบวนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน

8.3 ความรู้สึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน หมายถึง ความรับผิดชอบในการเรียนการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากครู โรงเรียน ครอบครัวและชุมชน

8.4 ความร่วมมือและการยอมรับของชุมชน หมายถึง ชุมชนให้ความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับในผลงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ความร่วมมือและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

9. แนวคิดของ เรย์โนลด์ และคณะ (Reynolds et al, 1994 : 12) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับ 5 องค์ประกอบ ที่เป็นคุณลักษณะของโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ได้แก่

- 9.1 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง
- 9.2 มีความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
- 9.3 เน้นหนักที่ทักษะพื้นฐาน
- 9.4 มีบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นกันเอง
- 9.5 มีการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

10. แนวคิดของ เรย์โนลด์ และคณะ (Reynolds et al, 1996 : 43-45) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสูง ได้แก่

10.1 หัวหน้างานมีความเข้าใจความต้องการของโรงเรียน มีการตัดสินใจร่วมกันในการวางแผนและการกำหนดหลักสูตร

10.2 เมื่อทุกคนยอมรับให้ความเชื่อถือในนโยบายที่เลือกมา ความก้าวหน้าของนักเรียนจะสูงขึ้น

10.3 ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ครูให้การยอมรับในหลักสูตร มีการวางแผนและดำเนินการเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่สร้างขึ้นเอง ให้ความสำคัญกับการสอนและการประชุมเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องต่าง ๆ

10.4 มีการทำงานเป็นทีม และนักเรียนมีผลงานดีขึ้น เมื่อโรงเรียนมีกระบวนการเรียนการสอนที่เป็นมาตรฐาน

10.5 มีโครงสร้างในการจัดการศึกษาที่ชัดเจน ซึ่งผลงานของนักเรียนจะดีขึ้น เมื่อนักเรียนได้รับการกำหนดงานและกิจกรรมการเรียนที่เหมาะสม มีเวลาว่างที่จะทำกิจกรรมอิสระ ไม่บีบบังคับนักเรียนด้วยการมอบหมายงานและภาระรับผิดชอบอย่างไม่มีการจำกัด

10.6 มีการกระตุ้นและเร้าความคิดของนักเรียนด้วยข้อความหรือคำถามที่ใช้ในการคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งให้นักเรียนใช้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ

10.7 จัดสภาพแวดล้อมของศูนย์ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของนักเรียน ให้นักเรียนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีการเริ่มทำชิ้นงานใหม่อย่างต่อเนื่อง

10.8 นักเรียนเกิดความก้าวหน้าเมื่อครูจัดให้พวกเขาเรียนวันละ 1-2 กลุ่มวิชา และความก้าวหน้าของนักเรียนจะลดลงเมื่อจัดให้พวกเขาเรียนวันละ 3 กลุ่มวิชาหรือมากกว่า

10.9 ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดคุย ชักถามเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนักเรียนมีความคาดหวังที่จะได้พูดคุยเล็กน้อยกับครู โดยมีการเล่านิทานและการถามคำถาม

10.10 มีการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยครูเป็นผู้วางแผน และดำเนินการประเมิน

10.11 เป็นโรงเรียนของชุมชน ผู้ปกครองช่วยดูแลการศึกษาของนักเรียนที่บ้าน

10.12 มีบรรยากาศที่สบาย สบายงาน ให้ความสนใจพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มาติดต่องาน

11. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน จากงานวิจัยจำนวน 50 เรื่อง สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 5 องค์ประกอบ คือ

11.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับครู ประกอบด้วย

11.1.1 วุฒิและประสบการณ์ในการสอน

11.1.2 เจตคติของครูต่อนักเรียน

11.1.3 การใช้เวลาของครู

11.1.4 เทคนิคในการสอน

11.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับนักเรียน ประกอบด้วย

11.2.1 เพศของนักเรียน

11.2.2 การมาเรียนของนักเรียน

11.2.3 พื้นความรู้เดิม

11.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย

11.3.1 ขนาดของโรงเรียน

11.3.2 สภาพทางภูมิศาสตร์

11.3.3 ระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียน

11.3.4 อัตราส่วนของครูต่อนักเรียน

11.3.5 อัตราส่วนของครูต่อห้องเรียน

11.3.6 อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน

11.3.7 สังกัดของโรงเรียน

11.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้ปกครอง ประกอบด้วย

11.4.1 อาชีพของผู้ปกครอง

11.4.2 เจตคติต่อการศึกษาและอนาคตของบุตร

11.4.3 สภาพเศรษฐกิจที่บ้าน

11.4.4 ความอบอุ่นในครอบครัว

11.5 องค์ประกอบเกี่ยวกับชุมชน ประกอบด้วย

11.5.1 สาธารณูปโภค

### 11.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับโรงเรียน

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535 : 9) กล่าวว่า เนื่องจากโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา มีลักษณะเป็นข้อมูลหลายระดับ เรียกว่า ข้อมูลพหุระดับ (Multi-level Data) หรือ ข้อมูลสอดแทรกกลดหลั่น (Hierarchical Nested Data) ข้อมูลระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน (Individual Student Level) ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ห้องเรียน (Classroom Level) โรงเรียน (School Level) และบริบทโรงเรียน (Context Level) ตามลำดับ นอกจากนี้ การจัดองค์การและการดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchical) คือ การบริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อการบริหารในระดับรองลงมาต่อ ๆ ไปตามลำดับ ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับสูงส่งผลต่อตัวแปรในระดับที่ต่ำกว่าเป็นทอด ๆ ไป (Creemers, 1994 : 114-118 ; สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2538 : 57) ตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2538 : 57 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535 : 3-4) ดังนั้น การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตามเมื่อข้อมูลมีลักษณะพหุระดับสอดแทรกกลดหลั่นด้วยการจัดข้อมูลให้อยู่ในระดับเดียวกัน (Single Level Approach) เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบสมการเดียว จึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2538 : 57 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535 : 13 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535 : 4) จากปัญหาดังกล่าว จึงมีผู้เสนอการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเป็นวิธีวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ส่วน ศิริชัย กาญจนวาสี (2548 : 67-69) กล่าวว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระหว่างตัวแปรที่อยู่ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่า มีแนวโน้มที่ส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า ในการส่งผลอาจส่งต่อกันเป็นทอด ๆ ผู้ตัวแปรระดับหน่วยย่อยลงอีกไปอีก ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับมีได้หลายลักษณะ ดังนี้

#### 1. ความสัมพันธ์เชิงบริบท

ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่าอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่าในรูปแบบของความสัมพันธ์เชิงสภาวะแวดล้อม โดยตัวแปรระดับสูงสร้างภาวะครอบคลุมและส่งผลเชิงบริบท ผู้ตัวแปรระดับต่ำ ตัวอย่างเช่น สภาวะของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยระดับห้องเรียน ส่งผลต่อเชิงบริบทต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละคนที่อยู่ในห้องนั้น สภาวะดังกล่าวจะทำให้เด็กอ่อนที่อยู่ในชั้นเรียนที่เด็กส่วนใหญ่มีผลการเรียน



ปานกลางและสูง สามารถจะเรียนรู้ได้ดีกว่าเด็กอ่อนที่อยู่ในชั้นเรียนที่เด็กส่วนใหญ่มีผลการเรียนต่ำ ในทำนองเดียวกัน พบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพต่ำ ถ้าอยู่ในโรงเรียนที่มีครูประสิทธิภาพสูงจำนวนมาก จะถูกกระตุ้นให้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ดีกว่า ครูที่มีประสิทธิภาพต่ำที่อยู่ในโรงเรียนที่มีครูประสิทธิภาพสูงจำนวนน้อย เป็นต้น

## 2. ความสัมพันธ์เชิงตัวแบบ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่ากับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า อาจอยู่ในลักษณะของการสะท้อนภาพจากตัวแบบ โดยตัวแปรระดับบนสร้างสถานะตัวแบบแล้วสะท้อนภาพลงมายังตัวแปรระดับล่าง (Mirror Effects) ตัวอย่างเช่น Berlier พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและประสิทธิผลของห้องเรียน อาจเป็นตัวแปรชุดเดียวกัน แต่อยู่ต่างระดับกัน สถานะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลกับ ห้องเรียนที่มีประสิทธิผล มีลักษณะคล้ายกันมาก เช่น คุณลักษณะทางด้านบรรยากาศแวดล้อมทางวิชาการ กระบวนการนิเทศ ติดตาม ความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น ภาพประสิทธิผลของโรงเรียนจึงเสมือนเป็นต้นแบบที่ส่งผลสะท้อนลงมายังประสิทธิผลของห้องเรียน

## 3. ความสัมพันธ์เชิงถ่ายโอน

ตัวแปรระดับบนจำนวนหนึ่งอาจเป็นตัวแปรเชิงนโยบาย ซึ่งเสมือนเป็นการกำหนดแนวทางมาตรฐาน หรือสิ่งที่คาดหวังไว้อย่างชัดเจน ตัวแปรระดับบนลักษณะนี้ย่อมสร้างเงื่อนไขหรือสถานะ แรงกระตุ้น ถ่าน โอนสู่ปฏิบัติการของตัวแปรระดับล่าง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาาร่วมกันเช่น สถานะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา มีผลต่อการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน แนวทางการส่งเสริมสนับสนุน ประสิทธิภาพการสอนและการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนของโรงเรียน อันมีผลต่อปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและการติดตามพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งน่าจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด หรือระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของพื้นที่การศึกษา ย่อมส่งผลต่อการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อันส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นต้น

## 4. ความสัมพันธ์เชิงจงใจ

ตัวแปรที่อยู่ระดับสูงกว่าอาจส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่อยู่ระดับต่ำกว่า โดยผ่านการส่งเสริมสนับสนุนในรูปการสร้างแรงจูงใจหรือรางวัลตัวอย่างเช่น สถานะหรือเงื่อนไขของตัวแปรระดับบนอาจเป็นแรงจูงใจต่อปฏิบัติการของตัวแปรระดับล่าง เช่น กรณีที่ชุมชน คณะกรรมการปกครองท้องถิ่น หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีระบบการส่งเสริม

สนับสนุนและให้รางวัล สำหรับโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครู ที่สามารถพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ได้ ระบบการส่งเสริมสนับสนุนดังกล่าวนี้ น่าจะมีผลเชิงจูงใจต่อแนวทางการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของครู และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น จากรายละเอียดองค์ประกอบของข้อบ่งชี้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศดังกล่าวแสดงให้เห็นได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สังเคราะห์ข้อบ่งชี้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

หน่วยงาน/บุคคล	ผู้อำนวยการ (2548)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	พลต เทพภิบาล (2552)	มนูญ เตชะชาติ (2554)	นิคม แก้วสา (2548)	ทรงพล เจริญคำ (2552)
1.คุณลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหารโรงเรียน	✓			✓		
2.วัฒนธรรมโรงเรียน	✓					
3.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	✓					
4.พฤติกรรมกรรมการบริหาร	✓					
5.ประสบการณ์การเปลี่ยนแปลง			✓			
6.พฤติกรรมผู้นำ			✓			
7.วิสัยทัศน์ผู้บริหาร			✓		✓	
8.บรรยากาศการบริหารโรงเรียน			✓			
9.ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร			✓			
10.ปัจจัยนำเข้า	✓	✓	✓			
11.โครงสร้างการบริหาร		✓	✓		✓	✓
12.วุฒิการศึกษา		✓	✓	✓		
13.ขนาดของโรงเรียน		✓	✓	✓		
14.ประสบการณ์ทางการบริหาร		✓	✓	✓		✓

หน่วยงาน/บุคคล ขอบข่าย							
	สุวัฒน์วิวัฒนานนท์ (2548)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	ปณต เทพภิบาล (2552)	มนูญ เรือชาติ (2554)	นิตม แก้วตา (2548)	ทรงพล เจริญคำ (2552)	
15.วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร		✓		✓			
16.ความเป็นผู้นำทางวิชาการ		✓	✓	✓			
17.การเป็นผู้นำ		✓		✓			
18.การติดต่อสื่อสาร		✓		✓			
19.การบริหารงาน โรงเรียนของ ผู้อำนวยการ โรงเรียน							✓
20.คุณลักษณะชีวิสังคมของครู อาจารย์	✓						
21.คุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู	✓			✓			
22.การได้รับการสนับสนุนของครู อาจารย์ทางสังคม	✓	✓		✓			
23.พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์	✓			✓			
24.คุณภาพการสอนของครู อาจารย์	✓						
25.ประสิทธิภาพการสอน	✓						
26.พฤติกรรมการสอน	✓					✓	
27.ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	✓			✓			
28.การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ของครู	✓						
29.ความเป็นครูมืออาชีพ	✓			✓			
30.ปัจจัยนำเข้า			✓			✓	✓
31.การสอน			✓		✓		
32.ยุทธศาสตร์การสอน			✓				
33.วุฒิการศึกษาของครู			✓				
34.ประสิทธิภาพการของครู			✓				
35.ชั่วโมงสอนของครู			✓	✓			

หน่วยงาน/บุคคล ขอข่า	หน่วยงาน/บุคคล					
	สุวัฒน์วิวัฒนานนท์ (2548)	นริศ สวัสดิ์ (2550)	ปณิต เทพภิบาล (2552)	มนูญ ธีรชาติ (2554)	นิคม แก้วสา (2548)	ทรงพล เจริญคำ (2552)
36.พฤติกรรมการสอนของครู		✓				
37.คุณภาพการสอนของครู		✓				
38.ความพึงพอใจในการทำงานของครู			✓			✓
39.การสนับสนุนทางสังคมของครู			✓			✓
40.ครูและบุคลากรทางการศึกษา				✓		
41.ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครอง	✓					
42.คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมือง ของนักเรียน	✓				✓	
43.พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน	✓		✓	✓	✓	
44.พฤติกรรมการเรียนพิเศษ	✓		✓	✓	✓	
45.พื้นฐานการเรียน	✓		✓			
46.เจตคติต่อการเรียน	✓		✓			
47.พฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน	✓		✓		✓	
48.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	✓	✓				
49.ความรู้ความสามารถ	✓					
50.ทักษะทางการเรียน		✓				
51.เพศของนักเรียน		✓		✓	✓	✓
52.ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง		✓				
53.ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง		✓				
54.พฤติกรรมด้านการเรียน		✓				
55.ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว		✓	✓			
56.นักเรียน						✓

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและขอเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศสำหรับนำมากำหนดเป็นปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา  
สู่ความเป็นเลิศ จึงสรุปปัจจัยและตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา  
สู่ความเป็นเลิศ ดังนี้

1. ตัวแปรระดับ โรงเรียน ได้แก่
  - 1.1 ขนาดของโรงเรียน
  - 1.2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร
  - 1.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
  - 1.4 พฤติกรรมการบริหาร
  - 1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
  - 1.6 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง
  - 1.7 วัฒนธรรมโรงเรียน
2. ตัวแปรระดับห้องเรียน ได้แก่
  - 2.1 วุฒิการศึกษาของครู
  - 2.2 ประสบการณ์สอนของครู
  - 2.3 พฤติกรรมการสอนของครู
  - 2.4 คุณภาพการสอนของครู
  - 2.5 ความพึงพอใจในการสอนของครู
  - 2.6 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
3. ตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่
  - 3.1 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง
  - 3.2 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง
  - 3.3 พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน
  - 3.4 เจตคติต่อการเรียน
  - 3.5 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
  - 3.6 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

## 1. ปัจจัยระดับโรงเรียน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของสถานศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจัยที่ถือว่ามีความสำคัญที่ส่งผลโดยตรงคือ ปัจจัยระดับ  
 โรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษา  
 จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ เนื่องจากการจัดการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการ  
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐต้องสนับสนุนเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็น  
 ประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดย  
 ศึกษาในประเด็นสำคัญ ได้แก่ขนาดของโรงเรียนวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของ  
 ผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารการ  
 เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1.1 ขนาดของโรงเรียน

สจวร์ต (Stuart, 1978 : 2331-B) ได้ทำการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ของ  
 องค์ประกอบด้านตัวนักเรียน องค์ประกอบด้านครู และองค์ประกอบด้านโรงเรียนกับ  
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ใน  
 ระดับชั้นปีที่ 8 ในรัฐหลุยส์เซียน่า จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,459 คน และครูที่สอน จำนวน  
 21 คน ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรหนึ่งที่ดีในการพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา  
 คณิตศาสตร์ของนักเรียน คือ ขนาดของโรงเรียน สอดคล้องกับ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ  
 (2532 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน  
 องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์  
 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน  
 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 แผนการเรียนวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา  
 กรุงเทพมหานคร จำนวน 649 คน ผลการวิจัย พบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรตัวหนึ่ง  
 ที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สามารถร่วมทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของ  
 นักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ สุณีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา  
 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 สังกัดกรมสามัญศึกษา ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 357 คน พบว่า



โรงเรียนขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน นอกจากนี้ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2546 : 311-316) ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องเชิงเส้น พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน นริศ สวัสดิ์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ ประสิทธิภาพในการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 1.2 วุฒิการศึกษา

เป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารที่เรียนรู้จากสถานศึกษา ในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่วุฒิการศึกษาสูง ย่อมให้ความรู้ความสามารถและทักษะ พัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อำนาจความรู้ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รักศรัทธา และให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพรสเซล (Pressel, 1986 : 1516) ทำการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จระดับปริญญาเอก ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจอบอุ่น ใจมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโทนอกจากนี้ มีนักการศึกษาหลายคนได้ทำการวิจัยเช่น วิจิตร วรคบางกูร (2530 : 11) ดินปรัชญพฤทธิ (2534 : 114) ดร็กเกอร์ (Drucker, 1989 : 13) เอ็มบามบาร์ เนวัวร์ และจูป (Mbamba and Joof, 1992 : 22) และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ นอกจากนี้มีการวิจัยที่ ศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องของผู้บริหารมีผลสัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิภาพการจัดการบริหารในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (Robbins, 1998 : 109 and Pendley, 1986 : 98 ; Schermchorn and Osborn, 1989 : 379) และ ฟิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547 : 305) ได้ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาในระดับบัณฑิตศึกษาของ สถาบันราชภัฏ พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิผลการ บริหารงาน

## 1.3 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจะเป็นต้องมุ่งเน้นงาน วิชาการเป็นหลักการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจประเทศดังนั้นการ สร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง การ พัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ที่จะให้ทันกระแสโลก บนพื้นฐานวัฒนธรรมไทยจะ

สำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคม ในสังคมแห่งการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Manager) มาบริหารจัดการในโรงเรียนในทัศนะของนักการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความมีวิสัยทัศน์ (สมจิตร อุดม, 2547) คำว่า Vision เป็นคำที่มีความหมายสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักการศึกษา นักธุรกิจและทุกสาขาวิชาชีพ นักวิชาการบางคนได้คิดคำศัพท์มาใช้เอง เช่น ทัศนภาพญาณทรรศน์ ปัญญาทัศน์ บรรณทัศน์ แต่ที่ใช้เป็นที่แพร่หลายก็คือ คำว่า วิสัยทัศน์ และให้ความหมายเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป ดังนี้ วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกขององค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความเป็นจริงในปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม ความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เห็นทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ทำทายทะเยอทะยานและมีความเป็นไปได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2539 : 129) ส่วนประชุม โปธิกุล (2542 : 22) เห็นว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์กรต้องการให้เป็น ซึ่งเป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กร วิสัยทัศน์จึงเป็นเสมือนพิมพ์เขียวของสภาพที่ต้องการเพื่อให้ทุกคนทำงานไปสู่ความสำเร็จในอนาคต สอดคล้องกับ มารศรี สุธานี (2540 : 17) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เห็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์ได้มาจากการวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ร่วมกับการระดมความคิดหาแนวทางแก้ปัญหาเหล่านั้นเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์กรอันพึงประสงค์ในอนาคต (บัณฑิต แทนพิทักษ์, 2540 : 27) นอกจากนี้ เบนนิส และนานาส (Bennis and Nanus, 1985 : 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์กรในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญหาความคิด มีความเป็นไปได้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภาระหน้าที่ขององค์กร เช่นเดียวกับ บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg and Greenfield, 1986 : 227-228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคตและสามารถกระทำกิจกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ เทรธโอเวน (Trethowan, 1991 : 6) ให้ความหมายสั้น ๆ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความฝันอันเกิดจากความรอบรู้ จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ความสามารถในการวางยุทธศาสตร์กำหนดนโยบาย และมองภาพองค์กรในอนาคตที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยเปลี่ยนแปลงสภาพที่

เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมายวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ขององค์กร

1.3.1 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ Mannasse (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2545 : 3) กำหนดองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ว่า

1) Organization Vision วิสัยทัศน์ทางองค์กร หมายถึง การมองภาพรวมขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ต้องมองถึงสิ่งแวดล้อมภายนอก ภายใน ตลอดจนวัฒนธรรม ไม่ใช่การมองเฉพาะองค์กรเท่านั้น มองสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วย

2) Future Vision วิสัยทัศน์ทางอนาคต หมายถึง การสร้างภาพระบบขององค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดใดจุดหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต และมองภาพรวมขององค์กรในอนาคตเป็นอย่างไร ทุกคนร่วมกันกำหนดอนาคตที่ควรจะเป็น

3) Personal Vision วิสัยทัศน์ทางบุคคล หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะระบุบ่งชี้ กำหนด โยกย้ายสับเปลี่ยนบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องประสานเกี่ยวกับทักษะกับทรัพยากรอื่นๆ ในการบริหาร

4) Strategic วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันทางองค์กร (Organization Vision) กับความเป็นจริงในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ที่เหมาะสมกับองค์กรและผู้บริหาร ดังนั้นวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง นั่นเอง

1.3.2 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 21-24) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะลึก กว้างไกล สูง โดยพิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1) การบรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) คือ ต้องสามารถปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน

2) เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm)

3) นำท้าทาย (Challenging) ในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องกระตุ้นความอยากรู้อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4) พึงปรารถนา (Desirable) มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์ โน้มนำให้เกิดการพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

5) มุ่งเน้นการปฏิบัติการมุ่งหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยกลับไปหาอดีต วัตถุประสงค์ด้านการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันและมีการกำหนดเป้าหมายวางแผนล่วงหน้า โดยใช้มาตรการป้องกันมากกว่าการแก้ไข

6) มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) แสดงถึงการมุ่งสู่อนาคตโดยวางแผนกลยุทธ์ และจะไม่มีเป้าหมายใดใดหากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7) ความคุ้มค่า (Worthwhile) วิสัยทัศน์ที่ดีจะมีคุณค่าและประโยชน์จะส่งผลให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไปแล้วในระยะเวลาหนึ่ง

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรที่พึงปรารถนา จะมีองค์ประกอบที่มาเกี่ยวข้องการสร้างภาพในอนาคตขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูลและภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และยังคงอาศัยความรู้ความสามารถพฤติกรรมของผู้นำในการเชื่อมโยงองค์กรปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต

งานวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมารศรี สุธานิธิ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่ง จำรัส นองมาก (2541 : 1-4) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา บริหารงานจะต้องอาศัยการวางแผนงานครอบคลุมภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่างกันย่อมทำให้ความสำเร็จในการบริหารงานแตกต่างกันด้วย บรอน (Braun, 1991: 96) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยคัฟฟี (Cuffe, 1997 : 4606-A) พบว่าความคิดรวบยอดของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการทำงานและบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ ชูยฮอง เชียง (Chui Hong Sheung, 1997



: 807) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน บรรยาภาศ  
โรงเรียน การรับรู้และความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน และงานวิจัยของ บริดจ์  
(Bridges, 1992 : 699) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของ  
ผู้บริหาร พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยิ่งอีกว่า  
วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้

#### 1.4 พฤติกรรมการบริหาร (Administrative Behavior)

เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ โดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตาม  
เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้ เช่น ไชมอน (Simon,  
1993 : 126-127) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่ง  
ต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนประสบความสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติแต่เป็น  
ผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดหมายขององค์การหรือตรงตามจุดหมายที่  
ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel,  
1982 : 116,400) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญและส่งผลโดยตรง  
ต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่  
นั้นย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำ และการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางาน  
ให้ดีขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน โดยหน้าที่ผู้บริหารมี  
บทบาทเป็นผู้นำ โดยเป็นจตุรรวมพลังและเป็นตัวแทนของทุกคนในหน่วยงานความสามารถและ  
ลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อคุณภาพและคุณค่าขององค์การ ผู้นำมิใช่เพียง  
การที่จะต้องมีความรู้ดี ทำงานด้วยความสามารถ เฉลียวฉลาดเท่านั้น แต่จะต้องมีสัมพันธภาพที่  
ดีต่อผู้ร่วมงาน และเป็นผู้ที่รู้จักสอนแนะผู้ร่วมงานให้สามารถใช้ความสามารถของแต่ละ  
คนทำงานให้เกิดผลสำเร็จได้ด้วย (สุวรรณ ขวัญแก้ว, 2533: 11) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็น  
ปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Miskel and Dorothy, 1985 : 87) เป็นการใช้อิทธิพล  
ที่มีลักษณะเป็นศิลปะ หรือกระบวนการใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจและ  
กระตือรือร้นต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย (Koontz Donnel and Weithrich, 1987 : 55) เป็น  
ศิลปะอันจำเป็นและสำคัญยิ่ง ของผู้บริหารที่นำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพราะ  
ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วางแผน จูงใจให้ร่วมกันปฏิบัติภารกิจและ  
เป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารงานองค์การ (สุภาณี ไพศาลศิลป์, 2535: 15) มีนักการศึกษา  
หลายคนได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้ เช่น เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด  
(Hersey and Blanchard, 1993 : 86) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการ

ปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่ง การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย ส่วนทวิ วงศ์พุด (2536 : 17-18) ได้วิเคราะห์ศัพท์ภาวะผู้นำและให้ความหมายที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ คือ หัวหน้าต้องมีความสามารถในการนำลูกน้อง จะต้องเป็นผู้สามารถชี้แนวทางหรือกำหนดมรรควิธีอันเหมาะสมถูกต้องเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเอาชนะจิตใจลูกน้อง ได้แก่ ความรักดีต่อหัวหน้าและความร่วมมือร่วมใจของบรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา ที่จะปฏิบัติงานหลักในทางรัฐประศาสนศาสตร์ จึงตั้งว่า “ความสำเร็จของงานนั้น อยู่ที่เอกภาพของการทำงาน และการที่จะเกิดเอกภาพในการปฏิบัติการนั้น ส่วนใหญ่อยู่ที่ความรู้สึกของบรรดาลูกน้อง ทั้งมวลที่มีพันธะทางใจอยู่ต่อผู้เป็นหัวหน้า”

3. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องบากบั่นฟันฝ่าอุปสรรคในการนำความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องฟันฝ่าอุปสรรคขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพผู้เป็นหัวหน้างานเอง ที่จะต้องเป็นคนที่รู้จักเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนวิธีการทำงานให้เข้ากับเหตุการณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ เพราะส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีศรัทธาต่อหัวหน้าที่แสดงให้เห็นว่า จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างไร แม้เมื่อมีอุปสรรคก็ช่วยแก้ไขจนบรรลุเป้าหมาย จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลอย่างที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ โดยการดึงดูด จูงใจ กำหนดพฤติกรรมผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามความต้องการเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารและเกิดประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ หมายถึงการกระทำที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำและบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 222-335) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนได้สูงกว่าโรงเรียนที่ครูมีความสามัคคีต่ำ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนใน โรงเรียนที่มีผู้บริหาร โรงเรียนเป็นครูใหญ่และผู้รับอนุญาตได้ร้อยละ 74.33



ประเสริฐสมพงษ์ธรรม (2538 : 424) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและ ภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนของศึกษานิเทศก์จังหวัดกับประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่าง เหมาะสมเป็นตัวทำนายประสิทธิผลขององค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด ได้อย่างเหมาะสมมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก และวันชัย นพรัตน์ (2540 : 211) ได้ศึกษา ภาวะ ผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนสภาพด้านความมีบารมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาด้านการคล้อย และภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมเป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของ โรงเรียน ประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ได้ การดือนันต์นาวี (2545 : 115-118) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ สถานการณ์ โรงเรียน คุณลักษณะผู้นำของ ผู้บริหาร และบรรยากาศของ โรงเรียน ตามลำดับ วูดส์ และ โอลูจลิน (Woods and O'Loughlin, 1998 ; อ้างถึงใน พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547 : 44) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อ ความเป็นเลิศทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทาง การศึกษา ดังนี้ มีความชำนาญในการเลือกครู ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ กำกับติดตามกิจกรรม โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ อุทิศเวลาให้กับการปรับปรุง โรงเรียนเต็มที่ สนับสนุนและส่งเสริมครู แสวงหาทรัพยากร เป็นผู้นำทางวิชาการที่ดี นอกจากนี้ข้อมูลที่รวบรวม ได้ยังมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านต่อไปนี้ คือ ผลผลิต บรรยากาศและวัฒนธรรม การเน้นให้ ผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ มีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการนำ สอนที่มีประสิทธิผลไปใช้ มีความต้องการและความคาดหวังสูง มีภาวะผู้นำที่เด่นชัด ข้อยก้นพบ จากการศึกษา แสดงลักษณะและความสัมพันธ์ที่สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำได้ 3 องค์ประกอบคือ เน้นการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ และมีวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ข้อยก้นพบเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำช่วยเปลี่ยนแปลงให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ และหากมีการนำ องค์ประกอบเหล่านี้ไปใช้ จะช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้กับผู้เรียนได้ ฟินเคิลลี (Finklea, 1998 ; อ้างถึงใน พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547 : 45) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่มี

ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางวิชาการของโรงเรียน ส่วน คิง (King, 1989 : 2329) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำและเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล-มัธยมปลาย และระดับมหาวิทยาลัยโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire-MLQ) ของแบส (Bass) ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ สามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือผู้นำแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย และดีเบนเนทเตโต (De Benedetto, 1988 : 2037) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์เพิ่มเติมทางการเรียนโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่ นอกจากนี้ ปอลต เทพภิบาล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคใต้ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้ ประกอบด้วยผู้บริหารเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

### 1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความหมายที่คล้ายคลึงกันมากในหลายส่วนตามความคิดเห็นของนักการศึกษา เช่น ดี เบวอส (Di Bevoise, 1984 : 142 ; อ้างถึงใน กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 253 : 56 และ David and Thomas, 1989 : 21) ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การกระทำหรือแสดงออกหรือมอบหมายของผู้บริหารให้ผู้อื่นกระทำการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วน เดวิสและ โทมัส (David and Thomas, 1989) มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ บทบาทของผู้บริหารที่จะเน้นกิจกรรมในด้านการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในห้องเรียนของครู อาจารย์ เช่นเดียวกับ ชอน (Shon, 1988 ; อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548: 69) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ การสนับสนุนส่งเสริมแนะนำครู อาจารย์ และสามารถสะท้อนความคิดของครู อาจารย์ที่ดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนเพื่อความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ เช่นเดียวกับ กลิคแมน (Glickman, 1992 cited in Blas and Blas, 1999 : 351) ที่มีความเห็นว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนตามแผนที่วางไว้ ดรายเออร์ (Dwyer, 1984 อ้างถึงใน มารศรี สุธานี, 2540 : 49) เชื่อว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ มี 2 ด้าน คือด้านการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้านการสร้างบรรยากาศกิจกรรมทางวิชาการในโรงเรียน สอดคล้องกับ ลิทวูด (Leithwood, 1994 : 3) ที่มีความเห็นว่าความเป็นผู้นำทาง

วิชาการ คือกลุ่มของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อการสอนในชั้นเรียน มีความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ครูเกี่ยวกับกลยุทธ์ เทคโนโลยีและเครื่องมือทางการศึกษาเพื่อไปใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วน เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541 : 38) สรุปว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและผู้บริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน พิมพอร์ สดเยี่ยม (2547 : 126) กล่าวสรุปว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำและการบริหารบุคคลเพื่อทำกิจกรรมทางวิชาการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ เชพพาร์ด (Sheppard : 1996 ; cited in Blas and Blas, 1999: 350)

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

ฮอลลิงเจอร์ และฮอลลิงเจอร์ และเมอร์ฟี (Hallinger, 1984 and Hallinger and Murphy, 1985 cited in Krug, 1992 : 43) สรุปพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียน ในฐานะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

1. การกำหนดกรอบนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. การนำนโยบายของโรงเรียนไปปฏิบัติ
3. การปฐมนิเทศและประเมินผลการเรียน
4. การบริหารการใช้หลักสูตร
5. การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน
6. การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ
7. วิสัยทัศน์ด้านวิชาการ

8. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาการ
9. การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู
10. การส่งเสริมแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน

กลิคแมน (Glickman : 1985 cited in Blas and Blas, 1999 : 350) ได้นิยามกิจกรรมที่เป็นพื้นฐานของการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 ประการ ดังนี้

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

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียน การสอน เช่น การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนและการนำ แผนไปปฏิบัติ การนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียนงานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ พิชญาภรณ์ อองคามระธร (2532 : 202) ได้ศึกษาวิจัยความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานพยาบาลพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน องค์ประกอบด้านครู สภาพแวดล้อมทางบ้านและสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวหนึ่งที่สามารถร่วมทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บัญญา แสนทวิ (2539 : 183) พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพของครูในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียน เกื้อกูล แสงพริ้ง (2541 : 161) ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ

โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547 : 308-309) ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา สุวัฒน์ วิวัฒน์นนท์ (2548 : 255-257) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครแยง (Yang, 1997: 379) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ครู อาจารย์รับรู้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู อาจารย์ในด้านการอบรมและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วูดส์ (Woods, 1998 : 668 อ้างถึงใน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547 : 131) ที่ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล 1 แห่ง ในเมืองทักสัน รัฐอริโซนา พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง และกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหาร คือ การมีความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมเชิงวิชาการ ซึ่งความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการสอนของครู อาจารย์ และส่งผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และผลสำเร็จของโรงเรียนอีกด้วย (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2533 : 141; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 : 228 ; ปาจีร์ย์ วิชชวัลดู, 2527 : 64 ; ราชันย์ บุญธิมา, 2542 : 371-372 และ พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2547 : 308-309) นอกจากนี้ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูง

## 1.6 พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบัน องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือองค์การเอกชน ล้วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ภายในระยะเวลาสั้น ๆ ธุรกิจที่เคยรุ่งเรืองและเติบโตอย่างรวดเร็ว กลับต้องล้มละลายเลิกกิจการ ไปเป็นจำนวนมาก หน่วยราชการที่เคยกุมอำนาจการบริหารทั่วประเทศมา



เป็นร้อย ๆ ปี ก็ต้องถูกตัดทอนถ่ายโอนอำนาจออกไปจนเกือบไม่เหลือภารกิจใดที่จะดำเนินต่อไป ประเทศที่เคยดำรงคงเอกราชมาเป็นศตวรรษก็อาจต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์ในปัจจุบัน การผลิต เช่น พูน ที่ดิน แรงงาน และการประกอบการให้แก่ชาวต่างชาติได้ภายในเวลาไม่กี่เดือนองค์กรที่ไม่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง เพื่อปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมได้ มักจะพบกับความเสื่อม ส่วนองค์กรที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับความผันแปรของสภาพแวดล้อมได้ก็จะสามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถของผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change) คือ การจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้รับผลดีและลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้ (www.opdc.go.th สืบค้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2555) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียน คือผู้นำที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นบทบาทและปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 2001 : 392 Citing Bass, 1990) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งถือว่าเป็นความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับมีการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยน เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ที่ความสามารถของผู้บริหาร เพื่อที่จะกระทำให้มีแบบแผน โอเวนส์ (Owens, 1991 : 213-220) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 แบบ คือ วิธีการเปลี่ยนแปลงแบบมีเหตุมีผล วิธีการเปลี่ยนแปลงแบบใช้อำนาจบังคับ และวิธีการเปลี่ยนแปลงโดยการให้มาตรฐานการศึกษา ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องเป็นบุคคลที่คุณลักษณะที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่ง โอเวนส์ (Owens, 1991 : 211-219) และแฮนสัน (Hanson, 1996: 284) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสังคมปัจจุบัน คือ



1. ต้องเข้าใจตนเองว่าต้องการที่จะทำอะไรให้บรรลุความสำเร็จ
2. สามารถที่นำความต้องการนั้นไปสู่การปฏิบัติได้
3. การเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ผู้อื่นควรมีส่วนร่วมด้วย
4. มีความเต็มใจที่จะกระจายอำนาจให้แก่สมาชิก
5. มีความเชื่อในเรื่องประสบการณ์
6. มีการวางแผนอย่างยืดหยุ่น
7. ไม่หือถอยในสิ่งต่าง ๆ ที่ล้มเหลว
8. สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างชัดเจน
9. สามารถควบคุม สภาพแวดล้อมภายในองค์กรของตนเองได้
10. ใช้ข้อมูลให้มากที่สุดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
11. ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายวิธีผสมผสานกัน
12. ให้รางวัลแก่ผู้ที่เหมาะสม
13. แสดงให้เห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สัมพันธ์กับหน้าที่การงาน
14. เคยมีประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาแล้ว

สุรชัย ช่วเกิด (2547 : 134-138) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

### 1.7 วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันทางการศึกษาอยู่ในสังคมย่อมจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งมีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายของตนเอง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนของทุก ๆ คน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการบริหารจัดการองค์กร การนำการควบคุมติดตามประเมินผลองค์กร ของการเรียนการสอน เกียรติประวัติของโรงเรียน กฎระเบียบ ข้อบังคับ ขวัญกำลังใจ การแข่งขันต่าง ๆ เป็นการประกอบส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน (Components of School Culture) ในด้านรูปธรรมและลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ การดำรงชีวิต วิธีชีวิต การทำงานของบุคลากรในโรงเรียน (Waller : 1932 cited inv Hoy and Michel, 1991 : 218-219) และวัฒนธรรมโรงเรียนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์กรให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสม เป็นแบบแผนสำหรับ

สมาชิกที่จะทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใดซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึก และกลไกในการควบคุม (รงชัย สันติวงษ์, 2541 : 35) วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานบุคลากรเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในที่สุด สำหรับความหมายวัฒนธรรมองค์การนั้น สุนทร วงศ์ไวยสวรรค์ (2540 : 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐานความเชื่อ ค่านิยมความเข้าใจของคนจำนวนหนึ่งหรือคนส่วนใหญ่ภายในองค์การ ส่วน อภิญา เพ็ญฟูสกุล (2543 : 31-32) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมของสังคม รวมทั้งระบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ สัญลักษณ์ของการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและระบบคุณธรรมร่วมของสังคมที่ถูกเรียนรู้ ส่งผ่านถ่ายทอดได้ตั้งแต่วัตถุ สิ่งของ พิธีกรรม ธรรมเนียมแบบแผนการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นลักษณะในการทำงานในสังคม ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีบทบาทหน้าที่และความสำคัญ คือ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ผูกพันช่วยพัฒนาส่งเสริม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ให้มีความมุ่งมั่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมจึงสามารถชี้แนะและหล่อหลอมทัศนคติ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ สามารถให้ทั้งความมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพขององค์การ วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Hanson, 1996 : 68-69) ส่วน เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988 : 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยม ความเชื่อว่าสมาชิกขององค์การต้องมีส่วนร่วมด้วย โอเวนส์ (Owens, 1995 : 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การนั้นจะมีแนวคิดและรูปแบบของวัฒนธรรมหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมการแข่งขันคุณค่า รูปแบบวัฒนธรรมของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook and Lafferty) รูปแบบวัฒนธรรมของ คาร์เมรอน และเอตติงตัน (Cameron and Attington, 1999) (Daft : 1999 ; Cook and Lafferty : 1989 ; Cameron and Attington : 1988 ; Elliott-Kempt, 1999 อ้างถึงใน พร ภิศก, 2546 : 41-51) ซึ่งจะมีลักษณะพฤติกรรม โครงสร้าง ความเชื่อ แนวคิดต่าง ๆ ภายในองค์การที่แตกต่างกัน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ย่อมมีลักษณะวัฒนธรรมโรงเรียนเหมือนกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเพื่อ

นวัตกรรมและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมเด่นเป็นแนวทางพฤติกรรมกรกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบการตลาด รูปแบบวัฒนธรรมขององค์การที่จะสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมของ คามรอน และเอตติงตัน (Cameron and Attington, 1999) (พร ภิเศก, 2546 : 12 ; พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2547 : 10) เพราะโรงเรียนเป็นระบบราชการอยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิบัติรูปการศึกษาและมีระบบสังคมเป็นผู้ร่วมงานกับแบบพี่น้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการตลาด และแบบของวัฒนธรรมต่างๆ ดังกล่าว คามรอน และควิน (Cameron and Quinn, 1999 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์, 2548 : 68) ได้ปรับแนวคิดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีแนวคิดที่ว่ามาตรฐานและค่านิยมเป็นสิ่งที่ดี มีมาจึงส่งเสริมสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาตามเป้าหมายมีความสามัคคีห่วงใยสัมพันธ์กันเหมือนญาติ ช่วยเหลือเกื้อกูลไว้วางต่อกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและร่วมงานกับผู้อื่นเป็นผู้นำแบบไม่เป็นทางการ
2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีแนวคิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้แต่เป็นผลดี ให้เสรีในการคิด การทำงานเน้นการมุ่งแสวงหาโอกาสหรือคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้า กล้าเปลี่ยนแปลง กระตุ้นส่งเสริม พัฒนาบุคคล ทำงานเป็นทีม มีหมายเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม ผู้นำวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Hierarchy Culture) มีแนวคิดว่าเป็นการสร้างความมั่นคง มีกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานชัดเจน สื่อสารการเป็นทางการเป็นระบบ ระดับชั้นขั้นตอนปฏิบัติงานตามรูปแบบเดิมที่เคยปฏิบัติ เป็นผู้ตามที่ดี เป้าหมายเพื่อสร้างผลผลิต และการบริการ มีผู้นำเป็นความภาคภูมิใจมีเกียรติ เน้นประสิทธิภาพ
4. วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีแนวคิดว่าคุณสมบัติผลจะต้องเน้นการวางแผน การแข่งขันสูง มุ่งเน้นผลงานและความสามารถ ยึดมั่นประสิทธิภาพขององค์การเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะว่องไวมีความสามารถสูง

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารส่งผลต่อครูและนักเรียน (Terrence Deal, 1985 cited in Hoy and Miskel, 2001 : 184) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง เป็นลักษณะของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของสมาชิก การปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่ได้พัฒนาและยึดถือปฏิบัติต่อกันมาภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมเด่น จนทำให้เกิดแนวทางพฤติกรรมกรกระทำและมีความคาดหวังในสมาชิกของโรงเรียน

งานวิจัยวัฒนธรรมในโรงเรียน ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 6 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 77.81 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543 : 99-103) พบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนทั้ง 10 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน พร ภิสก (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่มีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพ พบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนคือ วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาและวัฒนธรรมแบบครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ฟิมพ์ออร์ สดเดียม (2547 : 306) พบว่า วัฒนธรรมแบบการตลาดมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ คลอท์ท (Clott, 1995 : 263-A) ศึกษาผลกระทบของกลยุทธ์ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและการพึ่งพิงทรัพยากรที่มีต่อประสิทธิผล โรงเรียนบริหารธุรกิจ โดยสอบถามจากคณบดีจำนวน 313 คน พบว่า วัฒนธรรมภายในองค์การ 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบการตลาด วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา และวัฒนธรรมแบบครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การตามกรอบของคามรอน 7 ด้าน ส่วน คลอท์ทและฟ็อร์ทอทท์ (Clott and Fjortoft, 1998 : 8) ศึกษาลักษณะทางวัฒนธรรมและกลยุทธ์ทางการบริหารต่อประสิทธิผลคณะบริหารธุรกิจในมหาวิทยาลัยของสหรัฐฯ และคานาดาจากการสอบถามคณบดีและหัวหน้าภาควิชา 333 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การตามกรอบของ คามรอน และเฮดดิงตัน ในมิติวัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีผลต่อประสิทธิผลองค์การตามกรอบของคามรอน 7 ด้าน ในมิติความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์ของชุมชน ความพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนและความพอใจการจ้างงานของอาจารย์ สูงกว่าวัฒนธรรมแบบตลาด (Market



Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Hierachy Culture) นอกจากนี้ วัฒนธรรมแบบครอบครัว ยังพบว่ามีประสิทธิผลสูงกว่าในทางมิติซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับบุคคลและการรับรู้ในความ เป็คกว้างของสถาบัน แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000 : 103) ได้ศึกษาวัฒนธรรมการรับ ประสิทธิภาพของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐเทนเนสซี โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการและอาจารย์ จำนวน 1,423 คน โดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอน และเอคคิตัน พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) วัฒนธรรมแบบ ครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Hierachy Culture) มี อิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบ ครอบครัว (Clan Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาการของผู้เรียน สมาร์ททูนท์และเทียร์นีย์ (Smart Kuh and Tierney, 1997 : 261-264) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภท มี อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร การยังมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน ส่งเสริมการพัฒนาใน การปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจทางการศึกษาและพัฒนาบุคลิกภาพพฤติกรรม และ พัฒนาวิชาการของผู้เรียนอีกด้วย (Mackey, 1998 : 679-A ; Hamm, 1992 cited in Anderson, 2000 : 32-33)

## 2. ปัจจัยระดับห้องเรียน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยระดับ ห้องเรียนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันกระบวนการเรียนรู้ การกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษาของครู ประสบการณ์สอนของครู พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจ ในการสอนของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 2.1 วุฒิการศึกษาของครู

เป็นตัวแปรที่สำคัญมาก เพราะระดับการศึกษาเป็นดัชนีวัดความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนหรือ สถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายคน สรุปว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน เช่น เพนดล์เลย์ (Pendley, 1986 : 98) พบว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก มีผลงานการวิจัยหลายเรื่องพบว่าวุฒิการศึกษามี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 60) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี สำหรับผลการวิจัยที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81) ; จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65) ; พิณีจ บุญอนันต์ (2541 : 96) และสมจิตร อุดม (2547 : 218)

## 2.2 ประสบการณ์สอนของครู

ประสบการณ์สอนของครูหมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ปฏิบัติภารกิจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและตัวนักเรียน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542 : 322) ซึ่งสอดคล้องกับ สัจวร จัดกระโทก (2541 : 77) พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อารีรัตน์ หิรัญโต (2532 : 141) พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (เกิน 15 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ปานกลาง (6-15 ปี) และน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540 : 99) และ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 246) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (15 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (10-15 ปี) และน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539 : 25) พบว่า ประสบการณ์การสอนของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลเซน (Paulsen, 1996) พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

## 2.3 พฤติกรรมการสอนของครู

เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนับว่ามีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียน ได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์เรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของครูไว้ ดังนี้



สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539 : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพต่ำขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาต่ำไปด้วย ส่วน ราชันย์บุญธิมา (2542 : 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษามรรคผลได้ พฤติกรรมการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ (2539 : 14) ได้อธิบายถึงความหมายของพฤติกรรมการสอน หมายถึง การสอนที่ประกอบด้วย ส่วนประกอบที่อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักทฤษฎี ขณะที่ไฟต์เจินบวม (Feigenbaum, 1992 : 7) กล่าวว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึงกระบวนการจัดการเรียนการสอนตอบสนองความต้องการตามสภาพการณ์ หรือความรู้สึก ของผู้เรียนเน้นความพึงพอใจและการตรวจสอบควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แอลลิส (Ellis, 1993 : 3) อธิบายถึงพฤติกรรมการสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ โฮล์และเวมล์ (Ho and Weam, 1996 : 36) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการสอนของครู เป็นคุณลักษณะหรือเป็นคุณสมบัติของการบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ เป็นไปตามแผนงาน โครงการและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง เซ็งและทาม (Cheng and Tam, 1998 : 123) ได้สรุปความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการสอน หมายถึง ระดับมาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียนหรือผู้ใช้บริการที่ต้องการและคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์และถูกต้องตามวัตถุประสงค์

กิบส์ (Gibbs, 1992 cited in Chalmers and Fuller, 2000 : 34-36) กล่าวถึง วิธีการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีสอนและกิจกรรมด้วยการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น ผู้เรียนสามารถอภิปรายในกลุ่มเพื่อนแบบกลุ่ม หรือรายคู่ นักเรียนสามารถแบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ให้อ่านและวิเคราะห์ วิจารณ์ เสนอความคิดเห็น

2. กลยุทธ์ให้เรียนอย่างอิสระ ผู้เรียนมีอิสระ สามารถควบคุมเรื่อง  
ที่เรียนได้
3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลิกภาพ เน้นการจูงใจในการเรียน ผู้เรียนพัฒนาตนเอง
4. กลยุทธ์การใช้ปัญหาเป็นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแก้ปัญหา ศึกษา

### ปัญหา

5. กลยุทธ์การทำงานอย่างอิสระ เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน
6. กลยุทธ์การเรียนโดยการกระทำ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์

การเรียนการสอน เน้นการกระทำกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจริง

จากความหมายและองค์ประกอบดังกล่าว สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน  
ของครู คือ การกระทำที่แสดงออกถึงความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอนของครู ได้แก่ การเตรียมการสอน การดำเนินการสอน การวัดและ  
ประเมินผล และคุณลักษณะของอาจารย์ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิด  
กระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนของ  
ครู บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และ  
ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ พบว่า  
ประเด็นที่ควรประเมินคือ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ วิธีสอน บุคลิกภาพของอาจารย์  
และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา สอดคล้องกับอุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 57-58)  
ศึกษาผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ สามารถ  
จำแนกเป็นตัวประกอบต่าง ๆ ได้ 6 ตัว คือลักษณะของอาจารย์ วิธีสอน สัมพันธภาพระหว่าง  
อาจารย์และนิสิต อุปกรณ์การเรียนการสอน การวัดผล ทักษะคิดต่อการสอนและต่อนักศึกษา  
สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (Boonruangratana, 1978 : 70-71) ศึกษารูปแบบประสิทธิผลของ  
โรงเรียน พบว่า คุณภาพการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
คณิตศาสตร์ด้านการแก้ปัญหา และด้านเหตุผล และพบว่าคุณภาพการสอนเป็นตัวแปรสามารถ  
ทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้เป็นลำดับที่ 2 ทั้งด้านแก้ปัญหาและด้านเหตุผล  
ส่วนปางจริย์ วัชชวัลลภ (2527 : 68-70) ศึกษารูปแบบเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ  
นักเรียนชั้นประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนส่งผลทั้งทางตรงและ  
ทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา ประไพภูด (2535 : 135) ได้ทำ  
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรคัดสรรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน  
คณิตศาสตร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการสอนของครูเป็น

ตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์  
 ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2531 : 105) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรบางตัวกับผลสัมฤทธิ์  
 ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า คุณภาพการสอนเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทางตรงต่อ  
 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สำหรับ ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา (2532 : 84-87) พบว่า  
 พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมทางการเรียน นารี อาแว (2545)  
 ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะ  
 พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง พบว่า พฤติกรรมการสอนมีอิทธิพลต่อ  
 ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 2.4 คุณภาพการสอนของครู

Good (1973 :589) กล่าวไว้ว่า คุณภาพการสอน หมายถึง การใช้แผนการ  
 สอนหรือวิธีการสอน ซึ่งทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการ ส่วน Bloom  
 (1976 : 121) อธิบายว่า คุณภาพการสอน หมายถึง การจัดลำดับส่วนประกอบของเนื้อหา การ  
 อธิบายและการนำเสนอบทเรียนให้เหมาะสมที่สุดสำหรับผู้เรียน และให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า  
 คุณภาพการสอนเป็นเรื่องของการให้คำชี้แนะแก่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนทราบว่าสิ่งที่เรียนคืออะไร  
 ผู้เรียนควรทำอะไรบ้าง การมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมการเรียนการสอนมีการ  
 เสริมแรงทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การยกย่องชมเชย การตำหนิ การให้รางวัล การลงโทษ  
 รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ในการให้ข้อมูลย้อนกลับและการแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนของ  
 นักเรียน ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ เจลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (ม.ป.ป.) ที่เสนอว่า คุณภาพการ  
 สอนของครู คือ พฤติกรรมการสอนของครูในทุกระดับการศึกษาและทุกวิชาที่ได้รับมอบหมาย  
 ให้รับผิดชอบ จะต้องส่งผลให้ผู้เรียน ได้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดย  
 สมบูรณ์ครบถ้วน สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องวิเคราะห์บทบาทที่แท้จริงของครู ว่าเป็นบทบาทและ  
 หน้าที่โดยจะต้องวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงจะยอมรับ  
 ได้ว่าครูผู้นั้นมีคุณภาพการสอน

สรุปได้ว่า คุณภาพการสอน หมายถึง การสอนที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ  
 สำคัญซึ่งส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้วิธีการสอนที่  
 หลากหลายจะช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น การให้นักเรียนมี  
 ส่วนร่วมในการเรียนการสอน การเสริมแรงจากครูทั้งทางบวกและทางลบ การให้ข้อมูล  
 ย้อนกลับ และการแก้ไขข้อบกพร่องในการเรียนนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิด

เกี่ยวกับองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพในการนำมาวัดคุณภาพการสอนของครูในโรงเรียน ดังนี้

ทองทิพย์ วรรณพัฒน์ (2542 : 56) กล่าวว่า การสอนที่ดีมีคุณลักษณะ

ดังนี้ 1) การสอนที่ดีจะไม่ยึดหลักสูตรเป็นบรรทัดฐานแน่นอนตายตัว ควรจะมีความยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบัน 2) การสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมการสอนไว้ล่วงหน้า 3) การสอนที่ดีจะต้องยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 4) การสอนที่ดีจะต้องให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง และ 5) การสอนที่ดีจะต้องเป็นการสอนที่ส่งเสริมพัฒนาความเจริญงอกงามแก่นักเรียนทั้งด้านร่างกาย สมอง อารมณ์จิตใจ และสังคม

จินตวิศวีรานนท์ (2545 : 17-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูอย่างแท้จริง ไว้ดังนี้ 1) การรู้จักผู้เรียนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสามารถทางสติปัญญา ความพร้อม และความสนใจ ช่วยให้จัดการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน 2) การวางแผนการสอนเป็นการเตรียมการสอนตามขั้นตอนของระบบการจัดการเรียนการสอนจะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ 3) เทคนิคในการดำเนินการสอนการดำเนินการสอนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคทักษะและวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสม โดยรู้จักการใช้จิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอนและสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน ประกอบกับการนำแผนการสอนมาใช้อย่างเหมาะสม 4) การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นการแก้ไขและปรับปรุงข้อบกพร่องของการจัดการเรียนการสอน โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลโดยใช้รูปแบบของการสังเกต สัมภาษณ์ และสอบถาม ซึ่งช่วยให้การสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 5) คุณลักษณะของครูที่ดี เนื่องจากครูเป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ดังนั้น บุคลิกภาพ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงออกมาขณะทำการสอน จึงมีส่วนช่วยส่งเสริมหรือกระตุ้นการเรียนรู้ของนักเรียน

แก้วตา ไทรงาม (ม.ป.ป.) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการสอนที่เป็นเลิศไว้ว่า มีคุณลักษณะที่สำคัญ 15 ประการ ดังนี้ 1) แสดงความกระตือรือร้น ต้องกระตือรือร้นที่จะสอน ทำให้การเรียนสนุก ความกระตือรือร้นในการสอนจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน 2) รู้เนื้อหา ต้องติดตามหาความรู้ในสายงานและความเคลื่อนไหวในสาขาวิชาที่สอนอยู่เสมอ 3) ทำงานให้เป็นระบบ ต้องคิดค้นวิธีทำงานประจำวันที่มีประสิทธิผล และต้องกำหนดวิธีการทำงานให้เป็นระบบเพื่อควบคุมขั้นให้ดำเนินไปได้ตามแนวทางที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้มีเวลาสอนและช่วยเหลือนักเรียนในรายที่จำเป็น ได้มากยิ่งขึ้น 4) สอน



อย่างกระฉับกระเฉง ครูที่มีประสิทธิภาพจะไม่อยู่นิ่ง ยุ่งตลอดเวลา จะวนอยู่กับนักเรียนและเพื่อนครูอย่างเอาใจจริงเอาใจ 5) แสดงเจตคติที่ดี นักเรียนไม่ต้องการครูที่อารมณ์ไม่ดี ต้องการต้นแบบที่มีเจตคติดี ครูควรแสดงการกระทำและคำพูดอย่างระมัดระวังเอาใจใส่และให้ความเคารพนักเรียนเช่นเดียวกับผู้บริหารก็ต้องสะท้อนเจตคติที่ดีต่อครู ต่อนักเรียนและต่อชุมชน 6) วางแนวทางการจัดชั้นให้ประสบความสำเร็จ วางแนวทางและกำหนดระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนตั้งแต่วันแรกที่เข้าชั้นเรียน การมีวินัยและความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็นต่อนักเรียนในการทำงานและการทำให้ชั้นอยู่ในระเบียบโดยการบริหารชั้นเรียนให้เป็นไปตามกฎระเบียบอย่างต่อเนื่อง 7) กำหนดระยะเวลาในแผนการสอน เนื้อหาที่เรียนจะมากน้อยย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่จะเรียน ต้องวางแผนการสอนตามกำหนดเวลาตลอดหลักสูตร 8) ดำรงทักษะมนุษยสัมพันธ์ไว้ หมายถึง การทำงานกับผู้อื่นได้ดี การศึกษาเป็นธุรกิจเกี่ยวกับมนุษย์ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา 9) พูดยาสื่อความหมายให้ได้ความชัดเจน ครูที่มีประสิทธิภาพจะให้ข้อมูลข่าวสารชัดเจนอธิบายให้ชัดเจน พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะที่อธิบายด้วย เมื่อต้องการให้ข้อมูลใหม่ ครูต้องให้แนวทางที่ถูก ซึ่งรวมถึงการอธิบายการกำหนดหัวข้อ การสรุปย่อ และการทบทวนให้เกิดองค์ความรู้ 10) ถามคำถามให้มีประสิทธิภาพ การถามเป็นเครื่องมือการสอนที่มีอำนาจ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้จากการถามที่ดีและควรตั้งคำถามกับนักเรียนทั้งชั้น แม้ครูจะต้องการถามเป็นการเฉพาะ เมื่อจะถามเฉพาะตัวจงถามคำถามออกไปก่อนแล้วค่อยระบุชื่อนักเรียน หลังจากนั้นต้องให้เวลานักเรียนคิด 11) แยกแยะการสอนให้แตกต่างกัน การทำงานร่วมกับนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งบุคลิกและอัตราเร่งในการสอน ครูต้องผสมผสานให้ผู้เรียนได้ฟังไปด้วย ได้เห็นด้วยพร้อม ๆ กับใช้เทคนิคมาประกอบ 12) สร้างความสำเร็จในชั้นของท่าน อัตราความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ ถ้างานที่ให้นักเรียนทำมีความต่อเนื่องมาก นักเรียนจะเกิดความคับข้องใจ เป็นผลให้มีปัญหาทางพฤติกรรมและหมดความพยายาม 13) ตั้งความหวังให้สูง ผู้บริหารต้องการครูที่ตั้งความหวังในตัวนักเรียน ความคาดหวังสูง ๆ ครูจำเป็นต้องชี้แจงให้เป็นที่รู้กันล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 14) สร้างบรรยากาศให้น่าชื่นชมยินดี ครูต้องสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้สนุกสนาน รื่นเริง เพื่อจะได้กระตุ้นให้การเรียนรู้ได้ผล ห้องเรียนที่สดชื่นในขณะที่นักเรียนรู้สึกสบาย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเรียนรู้ และ 15) จงยืดหยุ่นการสอน ต้องการความยืดหยุ่น ต้องปรับหัวข้อการเรียนให้เหมาะสมกับเวลา ควรสนองความต้องการของนักเรียนเพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนภารกิจประจำและกฎข้อบังคับ

จากการศึกษาองค์ประกอบของการสอนที่มีประสิทธิภาพสรุปได้ว่า คุณภาพ การสอนที่ดี คือ การที่ครูผู้สอนต้องมีความรู้ เข้าใจเนื้อหาสาระวิชาที่สอนอย่างดี ต้องมี บุคลิกภาพและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในขณะที่ทำการสอน มีความสามารถในการคิดค้น หาวิธีการสอนแบบต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน

## 2.5 ความพึงพอใจในการสอนของครู

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากคนมีคุณภาพดีแล้วกลไกทุกด้านสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จภายใน เวลาที่รวดเร็ว เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐานและทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการพัฒนา ในองค์กร หากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเรื่องคนให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จ และประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้นหน่วยงานมีความก้าวหน้าพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จอัน สำคัญที่เกิดขึ้นก็คือ บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงานหรือมีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ในการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานหรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีนักการศึกษาได้ให้ ความหมายความพึงพอใจในการทำงานของครูไว้หลายคน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 143) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึงความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทน ผลของ การตอบแทนทำให้นุคคลเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผล ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จขององค์การสอดคล้องกับ นันทิยา ชันฉนวนษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเจตคติ ที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วน กู๊ดส์ (Good, 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรักหรือชอบ งานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เดวิส (Davis, 1981 : 83) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจของคนที่มีต่องานซึ่งแสดง ให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ขณะที่ เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman and Arnold, 1983 : 192) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ สอดคล้องกับ เวคชีโอ (Vecchio, 1991) ได้สรุปความหมายถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็น



ผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความคิดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล ระดับความคิดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงานส่วนเซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ สามารถศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานต่อสิ่งต่าง ๆ การวัดความพึงพอใจในงาน เป็นการวัดทัศนคติเฉพาะที่มีต่อองค์ประกอบของงานแต่ละส่วน คือ ศึกษาความพึงพอใจในรูปของส่วนประกอบ (Component Satisfaction) แนวทางที่ 2 เป็นการวัดความรู้สึกความพึงพอใจที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรืออารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจ (Overall Satisfaction) ของบุคคล และฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 2001 : 303-304) ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 96) ได้เสนอความคิดว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่าโอกาสก้าวหน้าในงานและ กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)
3. ลักษณะที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management)
4. ค่าจ้าง (Wages)
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job)
6. การบังคับบัญชา/การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Condition)
10. ประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่าง ๆ (Benefits)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 304-305) ได้กำหนดตัวแบบของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

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

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980 : 219) ได้ศึกษาพร้อมกับเสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

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

จากความหมายขององค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในความรู้สึกของครูในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พึงพอใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสุขกับรายได้ พอใจกับโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั่ว ๆ ไป งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครู กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 229) เมื่อนักเรียนเข้าใจว่า ครูเป็นบุคลากรที่สามารถควบคุมการเรียนรู้ บทเรียน และการใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนจะรู้สึกพึงพอใจและเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นอย่างเต็มที่ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541 : 38) กล่าวเสริมว่า ครูที่มีความรู้ความสามารถสูง เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สถาบันผลิตครูจะต้องมีระบบการสรรหา การผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการสอน และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา เวลช์ (Welsh, 1999 : 3636) ได้ทำการศึกษาเสนอแนวคิด ว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์การรับการฝึกอบรม รวมทั้งการปฐมนิเทศการปัจฉิมนิเทศล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและคุณภาพของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 34) ทำการศึกษา พบว่า การบริหารงานใน

โรงเรียนถ้าผู้บริหารสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะสามารถจะผลักดันทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน สมจิตร อุดม (2547) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาร์วีอี และคณะ (Arvey and other, 1980 : 149) ได้ศึกษา ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ความพึงพอใจด้านบริบท ได้แก่ ความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน และการนิเทศ และ ส่วนที่ 2 คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึก ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป งานวิจัยของพอร์ดเตอร์สเทียร์ และมาวเดย์ (Porter Steers & Mowday, 1974 : 603) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานและสามารถแยกกลุ่มบุคคลทั้งสองออกได้อย่างชัดเจน บอร์ควิสท์ (Borquist, 1998 : 260-A) ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนจะสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นที่มาของความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 392) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของคน และให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู จอร์จ และโจนส์ (George and Jones, 1999 : 78) มีความคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ

## 2.6 การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู

เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสในการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งทางอารมณ์ วัสดุ สิ่งของตลอดข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการจรรยาบรรณปฏิบัติงานสนับสนุนข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการจรรยาบรรณปฏิบัติงานสนับสนุนการจากเพื่อร่วมงาน ผู้บริหารและจากสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสารและ

การไว้วางใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮ้าท์ (House, 1981 : 16) ที่กล่าวว่า การสนับสนุน การปฏิบัติงานของครูมักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับ เห็นด้วย และ 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรง หรือการได้รับการช่วยเหลือเป็นสิ่งของ นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ ไวต์ (Weiss, 1974 : 17-18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูหมายถึง ความรู้สึกอึดใจ หรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จใน สัมพันธภาพและสามารถแบ่งการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ออกเป็น 6 ชนิด คือ

- 1) ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย 2) การมีส่วนร่วม ในสังคม (Social Integration) ให้บุคคลมีโอกาสผูกมิตรไมตรี 3) โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้ การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity) 4) ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้ บุคคลอื่นให้ความเคารพ 5) ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี และ 6) การได้รับคำชี้แนะที่ดี เป็น การช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤติ มีปัญหา ส่วน ลินด์ และคณะ (Lin et.al, 1979 : 159 cited in House, 1984 : 16) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุน โดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือและความพึงพอใจ คอบบ์ (1979 : 89 cited in House, 1981 : 16) อธิบายถึงการได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูว่าอาจ กระทำได้โดย 1) การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) 2) การได้รับการ สนับสนุนในด้านการยอมรับจากสังคม (Esteem Support) 3) การได้รับการสนับสนุนจาก เครือข่าย (Network Support) ขณะที่ แบรดด์ ไวท์เนิร์ต (Bradlt and Weinert, 1985 : 2) ได้กล่าว ว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูหมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทาง สังคมทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเอง และได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

แคปแพลน (Caplan, 1974 : 189 cited in Faber, 1983 : 269) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนทางการปฏิบัติงานของครู เป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ และแรงสนับสนุน การปฏิบัติงานของครู ของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง โดย แคปแพลน (Caplan, 1974 : 189 cited in Jacobson Logsdon and Wiegman, 1980 : 252) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ไว้ 3 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความรัก การเอาใจใส่ดูแล

2. การให้ข่าวสารข้อมูล เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนความรู้ การให้คำแนะนำ

3. การช่วยเหลือทางวัสดุและบริการ (Materials Support) เป็นการให้บริการด้านสวัสดิการ วัสดุ สิ่งของ สิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา เฟเบอร์ (Faber, 1983 : 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูไว้เพียง 3 ประการ คือ

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

การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและเห็นพ้องต้องกันว่าการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Norbeck and Tilden, 1988 : 199)

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า
  2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ
- จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี เกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับนับถือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การให้คำปรึกษา แนะนำ จากเพื่อนร่วมมือ ทำให้เกิดความร่วมมือ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูสมจิตรอุดม (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ พบว่าการได้รับสนับสนุนทางการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียน



เอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) พบว่า การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 214-219) พบว่า การได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้เป็นอย่างดี สวินี่ (Sweeney, 1986 : 349) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่าง ๆ จากการศึกษาของ รัสเซล อัลทีเลอร์และเวลเจน (Russell Altealer and Velgen, 1987 : 269) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึง การมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย นอกจากนี้ เบิร์ก และ กรีนกลาส (Burke and Greenglass, 1989 : 55-63) ได้วิจัยพบว่า หากครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู ย่อมทำให้เกิดความหือแท้ในการทำงานน้อยลง และส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอีกด้วย

### 3. ปัจจัยระดับนักเรียน

นักเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายหรือผลผลิตที่สำคัญที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ความสำเร็จของการบริหารในโรงเรียนสามารถวัดได้จากตัวดัชนีบ่งชี้ก็คือ คุณภาพของนักเรียน ดังนั้น ปัจจัยระดับนักเรียนจึงหมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง 2) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง 3) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 4) เจตคติต่อการเรียน 5) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และ 6) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

#### 3.1 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ระดับการศึกษาของผู้ปกครองหมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน ที่สำเร็จการศึกษานั้นสูงสุด ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปรและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุตรได้รับการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น สำหรับบิดามารดาที่มีการศึกษาน้อยจะทักษะทางวิชาการที่สามารถสอนบุตรของตนได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชิโมนี (Shimoin, 1994 : 4294) และ โคลแมน และคณะ (Cloeman and Others, 1996) พบว่า ตัวแปร

ระดับการศึกษาของบิดามารดา ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แคมป์เบล และยาซูโร (Campbell and Yasuhiro, 1994 : 698 อ้างถึงในราชันย์ บุญธิมา, 2542 ก : 62) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการศึกษาผลงานการวิจัยของแคมป์เบล (Campbell, 1994 : 72-73) พบว่า ความแตกต่างของตัวแปรวัฒนธรรมและตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม คือ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักการศึกษาไทย คือ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532 : 72-73) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดา เป็นตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

### 3.2 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง ฐานะทางครอบครัวและจำนวนรายได้รวมจากการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน ตามทฤษฎีรูปแบบจากผลการเรียนรู้ของ โคลล์แมน และคณะ (Coleman, 1966 : 189) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน สภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนสามารถเป็นตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวิจัยของ เพนดอรา (Pandora, 1988 : 217-217 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 57) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ระดับปานกลางจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนและจากการวิจัยของ ทูบส์แมน (Taubman, 1994 : 2274-2279 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542 : 59) พบว่า บิดามารดาที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการเรียนของเด็กเพราะมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 240) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน พบว่านักเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีและโรงเรียนเอกชนดีเด่นเป็นทางเลือกในการเข้าการศึกษาต่อของนักเรียน และจากการวิจัยของบอสเกอร์และเชียร์เรนส์ (Bosker and Scheerens, 1989 : 741-751 อ้างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 57) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหารและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีผลงานการวิจัยอยู่หลายเรื่องเช่น ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532 :

134) พบว่า รายได้ของผู้ปกครองเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วู และแคมป์เบล (Wu and Campbell, 1994 : 685) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและ เซอร์ยา (Surya, 1995 : 1757) ได้ทำการศึกษายกประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

### 3.3 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

ลักษณะที่แสดงออกหรือการปฏิบัติของนักเรียนที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องและนอกห้องเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ให้เห็นถึง ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักการวางแผนการกำหนดวิธีการเรียนในขณะที่เรียนในห้องซีรคูล์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525 : 33) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมด้านการเรียนไว้ว่า การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกเพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ เจตคติและทักษะตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิชาต่าง ๆ ส่วน อรพินทร์ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ (2523 : 28) ให้ความหมาย นิสัย ว่า เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาช่วยส่งเสริมการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเป็นประจำจนติดเป็นนิสัย ส่วนบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนและการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครูและการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้ ขณะที่ราชนีย์ บุญธิมา (2542 : 9) ได้สรุปพฤติกรรม การเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่เรียน ความตั้งใจในการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้อย่างสอดคล้องกับ ไอเซนค (Eysenck, 1972 :92-93) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนเป็นลักษณะของนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมจนเป็นกิจนิสัยและเป็นไปโดยอัตโนมัติเฉพาะเมื่อได้รับการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่มากพอ ส่วนสมิธ (Smith, 1992 :21) กล่าวว่า พฤติกรรมของนักเรียนที่ดี ครูผู้สอนจำเป็นต้องช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระเบียบวิธีเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเครนตัน และบาร์คเลย์ (Cranton and Barclay, 1985 :136) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเรียน หมายถึง วิธีการเรียนของผู้เรียนที่สนองตอบต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ แมคคอกซ์ (Maddox, 1963) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนคือการกระทำหรือปฏิบัติของนักเรียนแต่ละคนที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลา พฤติกรรมการเรียนที่ดี คือ รู้จักผ่อนคลายปรับปรุงวิธีเรียน

จากความหมายข้างต้นสรุปว่า พฤติกรรมการเรียนหมายถึง การแสดงออกของผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียนที่บ่งบอกถึงความสนใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักวางแผน ตลอดจนวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียน เพ็ญ จรูญธรรมพินิจ (2530 : 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นิสัยการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (2532 : 43) ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่านักเรียนที่มีระเบียบวินัยดี รู้หน้าที่ของตน เชื้อพึงครูอาจารย์ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดีจะประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต พิมพ็อร์ สดเอี่ยม (2547 : 287) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสาขาวิชา ในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยระดับนักศึกษา ด้านพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา ขณะที่ผลการวิจัยของเวียร์เรน และเพลกรัม (Scheerens and Pelgrum, 1989 : 789-799) พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมด้านการเรียนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น (Tussing, 1994 อ้างถึงใน ราชันย์ บุญธิมา, 2542 : 50) นิสัยในการเรียนจะเกิดขึ้นและมีพลังมากขึ้นถ้าพฤติกรรมการเรียนนั้น ได้รับความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจหรือสามารถแก้ปัญหาได้ การกระทำนั้นก็ได้รับการกระทำซ้ำ ๆ จนกลายเป็นนิสัยติดตัว แมดดอกซ์ (Maddox, 1963 อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ, 2523) แฟลนเดอร์ (Flanders, 1970 : 140-141) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียน ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะพฤติกรรมของครูกับพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกของนักเรียน การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ลักษณะที่สอง พฤติกรรมทางตรง ได้แก่ การบรรยาย การให้แนวทางและการวิจารณ์หรือการใช้อำนาจสำหรับ คาร์เตอร์ (Carter, 1982 : 4375-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสำหรับนักเรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ฮาสแลมและบราวน์ (Haslam and Brown, 1988 : 233) ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมการเรียนที่มีอิทธิพลต่อ



ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การให้ความรู้และการฝึกทักษะทางการเรียนส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

### 3.4 เจตคติต่อการเรียน

เจตคติต่อการเรียนมีความสำคัญมากที่สุดสำหรับนักเรียนในการเรียนรู้ เพราะหมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และประโยชน์ของนักเรียนที่จะได้รับจากครูและจากโรงเรียน เจตคติเป็นความรู้สึกเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนรู้ เจตคติมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ลักษณะนิสัย ความนึกคิดของนักเรียนตลอดเวลา ทั้งอยู่ในห้องเรียน สังคม กลุ่มเพื่อน ตลอดจนการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความคิดของ แอนเดอร์สัน (Anderson, 1994 : 380) ที่กล่าวว่า เจตคติเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมายสูงสุด (End) ของการศึกษา นอกจากนี้ เจตคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียน เพราะเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกและการกระทำ จะนำผลของการเรียนรู้เข้าสู่การประกอบอาชีพที่ดีในอนาคตเจตคติมีความสัมพันธ์กับสภาพทางร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดี มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้ เมย์ฮิว (Mayhew, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร อุดม, 2547 : 124) กล่าวว่า เจตคติเป็นแนวโน้มเชิงทางจิตใจที่จะชักจูงให้บุคคลจะกระทำการใดๆ เพื่อเข้าไปหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์ (2520 : 38) ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ชเวบล์ (Schwab, 1978 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538 : 66) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามอีกด้วย และเจตคติส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยตรงแล้วยังส่งผลต่อ



การสอนของครูด้วย ดังที่ เมอร์เซอร์ (Mercer, 1994 : 87) กล่าวว่า ปกติการสอนของครู การนำหลักสูตรแบบเรียนไปใช้มักจะมีปัญหาบ่อยครั้ง เพราะผู้เรียนไม่มีความพร้อม ไม่สนใจและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก : 10) ได้ให้ความหมายของเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียน ที่มีต่อเนื้อหาวิชาการสอนของครูและเป็นประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับจากความหมายของคำว่า เจตคติของนักการศึกษาทั้งหลาย แอนเดอร์สัน (Anderson, 1981: 71) ได้รวบรวมแล้วสรุปความสำคัญของเจตคติมีคุณลักษณะร่วม 5 ประการ คือ

1. การแสดงออกซึ่งเป็นส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotion Component) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ในบางครั้งอาจเป็นส่วนประกอบที่รวมถึงความคิดและพฤติกรรม

2. การมีเป้าหมาย (Target) การกำหนดเป้าหมายต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

3. การกำหนดให้มีทิศทาง (Direction) ซึ่งอาจมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดี หรืออาจจะชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมายนั้น

4. การมีความเข้ม (Intensity) อาจมีเจตคติที่ดีมากหรือมีน้อยเพียงใด

5. มีความคงเส้นคงวา (Consistency) การมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ฮอสเลอร์ และสเตจส์ (Hosler and Stage, 1992 : 425-451) กล่าวว่า ครูผู้สอนถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปในแนวทางที่คิดจนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสูตรประสบความสำเร็จ และการที่จะทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อการเรียนแต่ละวิชาอยู่ในระดับใด ครูและเพื่อนสามารถบอกได้ และวูดส์ (Wood, 1994 : 274) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไทรแอนดิส (Triandis, 1971 : 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่สมองของบุคคลได้มีความรับรู้และวินิจฉัยข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับและทำให้เกิดทัศนคติ ซึ่งแสดงออกมาในแนวคิดว่าจะไร้อะไรดีหรือไร้อะไรผิด

2. ความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ทัศนคติที่แสดงออกในการชอบหรือไม่ชอบ เป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง

3. พฤติกรรมการแสดงออก (Behavior Component) เป็นการฝึกทักษะของการปฏิบัติหรือการตอบสนองอันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึกที่จะแสดงออกในรูปของการยอมรับหรือการปฏิเสธ

สรุปผลจากการศึกษา แนวความคิดของนักการศึกษา นักวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กล่าวได้ว่า เจตคติต่อการเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการของโรงเรียน ดังนั้น สรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อสถานการณ์ในการเรียนทั้งในด้านความรู้ การสอนของครู และประโยชน์ที่ได้รับ มีทั้งบวกและลบ มีความสัมพันธ์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้านักเรียนมีความรู้สึกหรือมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ต่อครู จะตั้งใจเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติทางการเรียน อูคร กล้าขยัน (2536 : 70) ทำการศึกษาวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน ศรีนวลวรรณสุธี (2536 : 81) ได้ทำการศึกษารูปแบบของตัวแปรที่ส่งผลต่อผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ คิว (PAQ) พบว่า เจตคติต่อการเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อผลการเรียน ประเสริฐ เทพสร (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์มีตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ พะยอมกีนจำปา (2538 : 30-131) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางด้านสติปัญญาและปัจจัยที่ไม่ใช่สติปัญญาที่สัมพันธ์กับผลการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางแบบ พี เอ อาร์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ได้แก่ เจตคติที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์วารภรณ์ วิหคโต (2536 : 164) ทำการวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเปรียบเทียบระหว่างเทคนิค โอ แอลเอสเซฟเพอร์เรทิกเวชัน กับเทคนิค เอชแอลเอ็ม พบว่า เจตคติมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญ สิริพร ปาณาวงษ์ (2545) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แบบทุกระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดียวต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สอดคล้องกับ ู้ดส์ (Wood, 1994 : 274-A) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีผล โดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้ แฟลนเดอร์ (Flanders, 1970 : 140-141) ได้ทดลองเกี่ยวกับอิทธิพลของครูที่มีต่อ

เจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ครูประเภทใช้พฤติกรรมทางอ้อมช่วยเสริมสร้างเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพดีกว่าครูประเภทใช้พฤติกรรมทางตรง มูซุมารา (Mzumara, 1996 : 47) ได้ศึกษาความคาดหวังที่มีผลต่อพฤติกรรมการศึกษาของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนไคร์สเตด (Kierstead, 1994 : 732) ได้ทำการศึกษมาแล้วพบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการ

### 3.5 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสังคมหน่วยแรกที่เกิดมีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิดที่สุดทั้งในด้านความเป็นอยู่จิตใจและอารมณ์ คนเรานั้นนอกจากจะมีความต้องการทางกายแล้ว ยังมีความต้องการทางใจหรือความต้องการทางอารมณ์ด้วย เช่น ต้องการความรักใคร่ ความอบอุ่นใจ ความเมตตาปราณี ความยกย่อง ถ้าหากเด็กได้รับความต้องการทางใจหรือทางอารมณ์ดังกล่าวตามปกติ เมื่อเติบโตก็จะเป็นบุคคลที่มีจิตใจหนักแน่น รู้จักควบคุมสติอารมณ์มีจิตใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารีเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มอร์โรว์ และวิลสัน (Morrow and Willson, 1961 อ้างถึงใน อิศรา อวารณ์, 2540 : 45-46) ได้อธิบายถึงลักษณะสัมพันธ์ภายในครอบครัวว่า ประกอบด้วยการสนับสนุนด้านอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการพักผ่อนหย่อนใจด้วยกันในครอบครัว มีความรักใคร่ผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจกันและมีความสามัคคีระหว่างสมาชิกในครอบครัว ส่วนฟรานเชส และหลุยส์ (Frances and Louise, 1955 : 191-239) กล่าวว่า พ่อแม่ พี่น้อง และครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อการมีชีวิตที่ดีของเด็ก โดยเด็กที่อยู่ในครอบครัวที่ดีก็จะมีค่านิยมความเชื่อ และพฤติกรรมที่ดีตามครอบครัว ขณะที่ คลิน และไวท์ (Klien and White, 1996 : 21-23) กล่าวถึงครอบครัวว่า ครอบครัวเป็นกลุ่มของสังคมกลุ่มหนึ่งโดยครอบครัวจะมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยของสังคม เป็นแหล่งผลิตสังคมเป็นแหล่งกำเนิดทางชีวภาพ ซึ่งชีวภาพของครอบครัวเกี่ยวพันกันเป็นรูปแบบมากมายและศิริพร สุวรรณทศ (2541 : 4) กล่าวว่า สัมพันธภาพภายในครอบครัว หมายถึงการที่บิดามารดามีการกระทำต่อกันในเรื่องการแก้ปัญหาาร่วมกันในครอบครัว การแสดงบทบาทตามหน้าที่ ความผูกพันทางอารมณ์ การควบคุมพฤติกรรม การสื่อสารกันในครอบครัว การตอบสนองทางอารมณ์ซึ่งกันและกันและการกระทำหน้าที่ต่าง ๆ พันทิพา อุทัยสุข (2525 : 198 อ้างถึงใน สุนนทหา ประไพตระกูล, 2535 : 31-32) ได้แบ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. ครอบครัวที่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้ บิดา มารดา และบุตร มีความสัมพันธ์กันดีมีความสนิทสนมและมีความเข้าใจกัน บิดามารดามีเวลาให้กับลูก และเอาใจใส่ดูแลลูกเป็นอย่างดี เด็กมาจากครอบครัวแบบนี้มักจะมองโลกในแง่ดี เป็นคนร่าเริงแจ่มใสและมักจะไวใจผู้อื่น ส่วนพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การปฏิบัติตัวในหมู่เพื่อน หรือ การเชื่อฟังครูนั้น อาจมีส่วนมากจากการอบรมเลี้ยงดูด้วย แต่โดยปกติครอบครัวแบบนี้ บิดามารดามักจะสนใจที่จะหาวิธีอบรมเลี้ยงดูให้เด็กมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในทุกโอกาส จะมีสิ่งที่มาขัดขวาง ก็คือ ผู้ใกล้ชิดอื่น ๆ เช่น ย่า ยาย น้า หรืออาจใช้การอบรมเลี้ยงดูที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้เด็กปฏิบัติตนไม่เหมาะสมได้

2. ครอบครัวที่ไม่มีความอบอุ่น ครอบครัวแบบนี้แบ่งออกได้ ดังนี้

1. บิดามารดามีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ การที่บิดามารดาไม่ค่อยลงรอยกัน ได้เถียงกันหรือมีการแสดงออกซึ่งความไม่พอใจซึ่งกันและกันบ่อย ๆ เด็กจะมีความรู้สึกไม่อบอุ่น ไม่มีความแน่ใจ หวาดระแวงมีความกังวล และมีการขัดแย้งกันบางอย่างในความคิด เด็กพวกนี้มักต้องการเพื่อนและเห็นเพื่อนเป็นบุคคลสำคัญที่สุด เด็กจะอยากอยู่กับเพื่อนมากกว่าอยากกลับบ้าน การอบรมเลี้ยงดูในครอบครัวเช่นนี้ มักจะเข้มงวดหรือไม่ก็ปล่อยเกินไป 2. การมีบิดามารดาเพียงคนเดียว การมีบิดามารดาเพียงคนเดียวจะด้วยเหตุผลการหย่าร้าง การเสียชีวิต หรือการไปปฏิบัติหน้าที่การงานห่างไกลก็ตาม พฤติกรรมเด็กมักขึ้นอยู่กับกรอบรมเลี้ยงดูของผู้ที่เหลืออยู่ แต่มักจะมีปัญหาเพราะผู้ที่เหลืออยู่นี้ต้องมีภาระในการเป็นผู้นำครอบครัวพร้อม ๆ กันกับการอบรมลูก ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาเอาใจใส่เต็มที่ นอกจากนี้การมีผู้ปกครองเพียงคนเดียวอาจทำให้เด็กมองไม่เห็นความแตกต่างของการแสดงบทบาทของแต่ละเพศได้อย่างกระจ่างชัดเท่าที่ควร 3. การไม่มีทั้งบิดามารดา เด็กที่ขาดบิดามารดาอาจเป็นเพราะการเสียชีวิต หรือการที่ยังมีชีวิตอยู่แต่ไม่มีเวลาให้เลย บิดามารดาอาจให้ความสำคัญของธุรกิจหรือสังคมนอกบ้านมากกว่าลูก ความประพฤติของเด็กในครอบครัวแบบนี้ มักจะขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบเลี้ยงดู ส่วนทางจิตใจเด็กมักรู้สึกว้าเหว เฝียบเหงา และขาดความอบอุ่น ซึ่งอาจทำให้เด็กออกมาหาความอบอุ่นจากกลุ่มเพื่อนดังนั้นสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเป็นลักษณะที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองและญาติพี่น้องมีความผูกพัน รักใคร่ปรองดองกันร่วมปรึกษาปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นภายในครอบครัวงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางบ้านมีอยู่หลายเรื่อง อาทิเช่น จันทนีย์ กาญจนโรจน์ (2530 : 55-57 อ้างถึงใน สุรนันทา ประไพตระกูล, 2535 : 45) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่าการเอาใจ



ใส่ของบิดามารดาหรือผู้ปกครองต่อการทำการบ้านวิชาคณิตศาสตร์ การเสริมทักษะและการให้ความรู้เพิ่มเติมทางคณิตศาสตร์ของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง การติดตามผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของบิดามารดาหรือผู้ปกครองและการให้การสนับสนุนและเสริมกำลังใจนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อรพันธ์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2531 : 92-100) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้พื้นฐานเดิม สภาพแวดล้อมที่บ้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทักษะการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมทางบ้านเป็นตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ได้ดีของนักเรียนที่เรียน โปรแกรมศิลปะ-คณิต ส่วนปาจรีย์ วัชชวัลดู (2527 : 70) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลขององค์ประกอบด้านลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมที่บ้านสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 617 คน ในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงนิเสธต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการวิจัยของ ชีรพงศ์ แก่นอินทร์ (2531 : ง) ประสงค์ ต่อ โชติ (2533 : 95-100) ศรีนวลวรรณสุธี (2536 : 93-94) ผลการวิจัยที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่บ้านมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วน วันเพ็ญ วอกลาง และคณะ, 2545 : 146-147 และกรมสามัญศึกษา (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนในครอบครัวที่ได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจ การช่วยเหลือทุนทรัพย์ การดูแลเอาใจใส่และการช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ ทุคนรพฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) และสิริพร ปาณาวัณย์ (2545 : 154) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมทางบ้านในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 프리สคอต (Prescott, 1961 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2548 : 53) ความรักระหว่างสมาชิกในครอบครัว มีผลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### 3.6 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียน เพราะสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง อิทธิพลกลุ่มเพื่อนสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์



เฮอร์ลอค (Hurlock, 1978 : 228) ได้กล่าวว่า เด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคม จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ลักษณะของพฤติกรรมที่เด็กจะเข้าสังคมได้ดี ต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับและนิยมชมชอบ
2. บทบาทในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ ของพ่อ และของคุณครู
3. ทักษะต่อสังคม เป็นความรู้สึกรักของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ ทางสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน

วอน (Vaughn, 1994 : 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจากับเพื่อน การแสดงประนีประนอมการแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ให้เด็กเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะที่ดี สามารถกระทำได้ดี คือ 1. การปรับพฤติกรรมของเด็ก 2. การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้เป็นตัวแบบที่ดี และ 3. การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรม สรุปได้ว่า รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนมี 2 รูปแบบ คือ รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการต่อต้านสังคม ซึ่งพฤติกรรมการทำกิจกรรมร่วมกับเป็นกลุ่มกับเพื่อน พฤติกรรมการแข่งขัน และพฤติกรรมความช่วยเหลือ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมชอบสังคม การให้โอกาสเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือร่วมเล่นกับผู้อื่นจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม ได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายและแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนเป็นลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคม มีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนกับเพื่อนนักเรียนคนอื่น แสดงถึงความสนิทสนมไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในห้องเรียน และในระดับโรงเรียนได้

งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (กอบพร เกตุทัต, 2538 : บทคัดย่อ ; อ่างถึงใน บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 58) พบว่านักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดี จะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียนและสนใจกิจกรรมการเรียน

จากการวิจัยของ โกลด์สไตน์ (Glodstein, 1987 : 129) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียนใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน นอกจากนี้ ริคส์ฮอบกินส์และฮอลลี (Reid Hopkins and Holly, 1988 : 28) ได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนนักเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วอน (Vaughn, 1994 : 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจาเพื่อน การแสดงประนีประนอมการแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน

### ตอนที่ 3 แนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุระดับ

#### 1. แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

จากโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลหลายระดับ เรียกว่า ข้อมูลพหุระดับ (Multi-level Data) หรือข้อมูลที่สอดแทรกกลดหลั่น (Hierarchical Nested Data) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535 : 20) ข้อมูลระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน (Individual Student Level) ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ห้องเรียน (Classroom Level) โรงเรียน (School Level) และบริบทโรงเรียน (Context Level) ตามลำดับ นอกจากนี้การจัดองค์การและการดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น คือ การบริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือการบริหารในระดับรองลงมาต่อๆ ไปเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับสูงส่งผลต่อตัวแปรในระดับต่ำกว่าเป็นทอด ๆ ไป และตัวแปรทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลาดังนั้นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่อตัวแปรตาม เมื่อข้อมูลมีลักษณะพหุระดับสอดแทรกกลดหลั่นด้วยการจัดข้อมูลอยู่ในระดับเดียว (Single Level Approach) เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบสมการเดียว จึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูลทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2538 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535 : 13 และ ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535 : 4) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีผู้เสนอการวิเคราะห์ระดับพหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง และ

ธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ผู้เสนอความคิดดังกล่าว ได้แก่ ครอนบา (Cronbach, 1976) อ้างถึงใน ตำราเชิง นุญเรื่องรัตน์, 2538 :58) ; เบอร์สไตน์ (Burststein : 1980) ; ราวเดนบุชและ บรีคท์ (Raudenbush and Bryk : 1986); นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535) และศิริชัย กาญจนาวลี (2535)

การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นการศึกษความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหลายกับ โครงสร้างของปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นรูปแบบมหภาค (Macro Model) หรือ แบบ จุลภาค (Micro Model) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาว่าเป็นตัวแปรที่จัดอยู่ใน ระดับบุคคลหรือกลุ่ม ดังนั้น รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model) จึงเป็นเครื่องมือทางสถิติอีกวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นที่เด่นและ แตกต่างจากการวิเคราะห์ประเภทอื่น ๆ คือ เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลาย ตัวและตัวแปรอิสระหลายตัวเหล่านั้นสามารถจัดระดับได้อย่างน้อย 2ระดับขึ้นไป โดยตัวแปร อิสระระดับเดียวกันต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมจากตัวแปรระดับ มหภาคหรือตัวแปรที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า

รูปแบบการวิเคราะห์ระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นเป็นผลมาจาก การ ผสมผสานความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนผสม (Mixed-Model ANOVA) สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบสุ่ม (Regression Random Coefficient) การประมาณค่าแบบเบย์ (Bayes Estimation) และการประมาณค่าแบบเชิงเส้น (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542 : 113) เพื่อใช้ ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นระดับชั้นลดหลั่น สอดแทรกเชิงเส้น โดยสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 1 จะเป็น ผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 2 และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณ ค่าในระดับที่ 2 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 3

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 24) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล หลายระบบดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือการพัฒนาการ (Growth) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวและ วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ

4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในระดับของหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าอิทธิพลของความแตกต่างแต่ละระดับมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างไร

นอกจากนี้ เท็ดดี้และเรย์โนลด์ (Teddle and Reynode, 2000 : 204) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถเป็นกระจุกสะทอนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ทางสังคมแก่นักเรียนในบริบทของโรงเรียน (Social Experience of Student) และให้ข้อเสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัย ความสำเร็จหรือประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ ควรจัดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล (Teddle and Reynode, 2000 : 323)

## 2. ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการวิจัยทางการศึกษา ได้มีนักวิจัย นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

• ศิริชัย กาญจนาวาสี (2535 : 4) ได้ให้ความหมายการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่นๆ

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540 : 19) ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตาม ด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพยากรณ์ (Regression Equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพยากรณ์ แต่ถ้าการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตามตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูป Path Model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบบวิถี (Path Model)

ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 20) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพยากรณ์ แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2. การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูปแบบ Path Model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันสำหรับตัวแปรต้นระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลมหัน กล่าวคือ ตัวแปรต้นที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่า จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้น เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์ภาพ

เครฟท์ และลีอู (Kreft and Leeuw, 1991 : 54) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป

มอร์ริสัน (Morrison, 1995 : 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

เครฟท์ (Kreft, 1996 : 63) อธิบายว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การวิเคราะห์พหุระดับ จึงมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถีในการวิจัยครั้งนี้ ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับในลักษณะของการวิเคราะห์ ถดถอยที่สามารถสรุปได้ว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามลักษณะของระดับข้อมูลนั้น ค่าสัมประสิทธิ์แสดงถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในรูปค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

### 3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

ในการวิเคราะห์พหุระดับได้มีนักวิชาการและนักการวิจัยหลายคนได้ให้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้



ศิริชัย กาญจนวาสี (2535 : 7-8) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน 2) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่าพหุคูณของตัวแปรให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a Model)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 2-4) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ คือ เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือพัฒนาการ (Development) หรือการเจริญเติบโต (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว ตลอดจนวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ราวเดนบushและบริคท์ (Raudenbush and Bryk, 1992 : 5) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อแบ่งความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ออกตามระดับของข้อมูล และเพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและที่อยู่ต่างระดับกัน

ดราเปอร์ (Draper, 1995 : 117-118) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ทราบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่างระดับชั้น และเพื่อทำนายผลของตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามของข้อมูลแต่ละระดับ

จากความคิดของนักวิชาการหลายคนข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง คลาดเคลื่อนต่ำ

#### 4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ

โดยทั่วไปเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยจะเป็นการวิเคราะห์ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนการวิเคราะห์พหุระดับนั้นก็มีแนวคิดรากฐานมาจากการวิเคราะห์การถดถอย จึงต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเช่นเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ข้อที่ 2 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวอิสระจากกัน จึงสามารถนำเอาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมารวมกันได้ ซึ่งจะเท่ากับอิทธิพลของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม แต่ถ้า

ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อกันเองแล้ว ผลรวมของตัวแปรอิสระแต่ละตัวอาจจะมีมากกว่าหรือน้อยกว่าต่อตัวแปรตาม

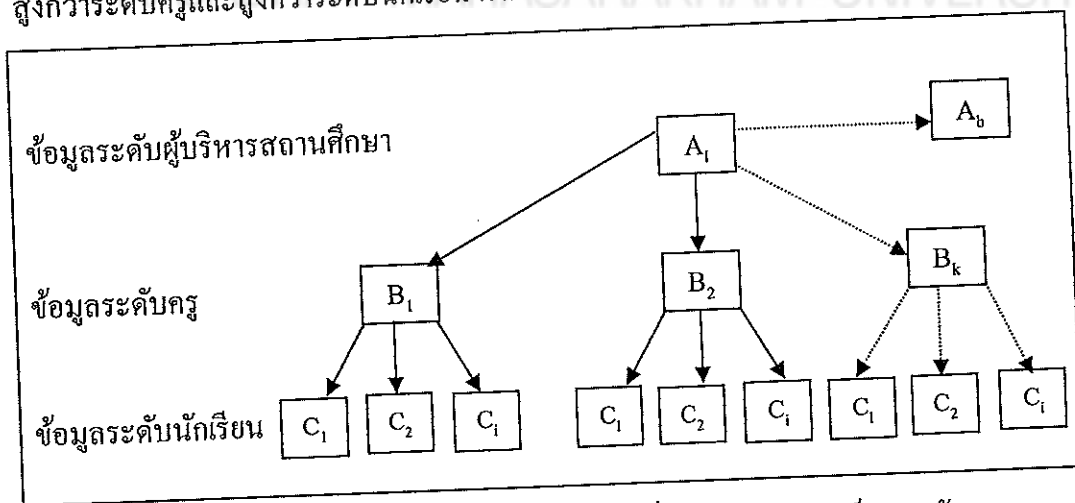
ข้อที่ 3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมากจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อกัน มีผลต่อตัวแปรตามอีกต่อหนึ่ง เรียกว่า (Multico Linearity)

ข้อที่ 4 ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และมีค่าความแปรปรวนที่เหมือนกัน (Homocenasticity)

ข้อที่ ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า และตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า หรือถ้าไม่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า จะต้องเป็นตัวแปร 2 ด้าน เท่านั้น (Dichotomous) หรือ 2 ด้าน เท่านั้น ไม่สามารถแบ่งออกเป็นหลายกลุ่มได้ โดยอาจแบ่งเป็น ใช่ หรือ ไม่ใช่ เรียกว่า ตัวคัมมี (Dummy Variable) ซึ่งเมื่อแปลงเป็นตัวเลขเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จะต้องมีรหัส 0 และ 1 เท่านั้น

5. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical Nested Data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel of Measurement) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 236) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลระดับนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยวัดที่เล็กที่สุด จะได้อิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรในระดับ ครูผู้สอน หรือชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครูและสูงกว่าระดับนักเรียน ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 ลักษณะ โครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ

จากภาพประกอบ แสดงลักษณะ โครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์หุระดับ ซึ่งสามารถแบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

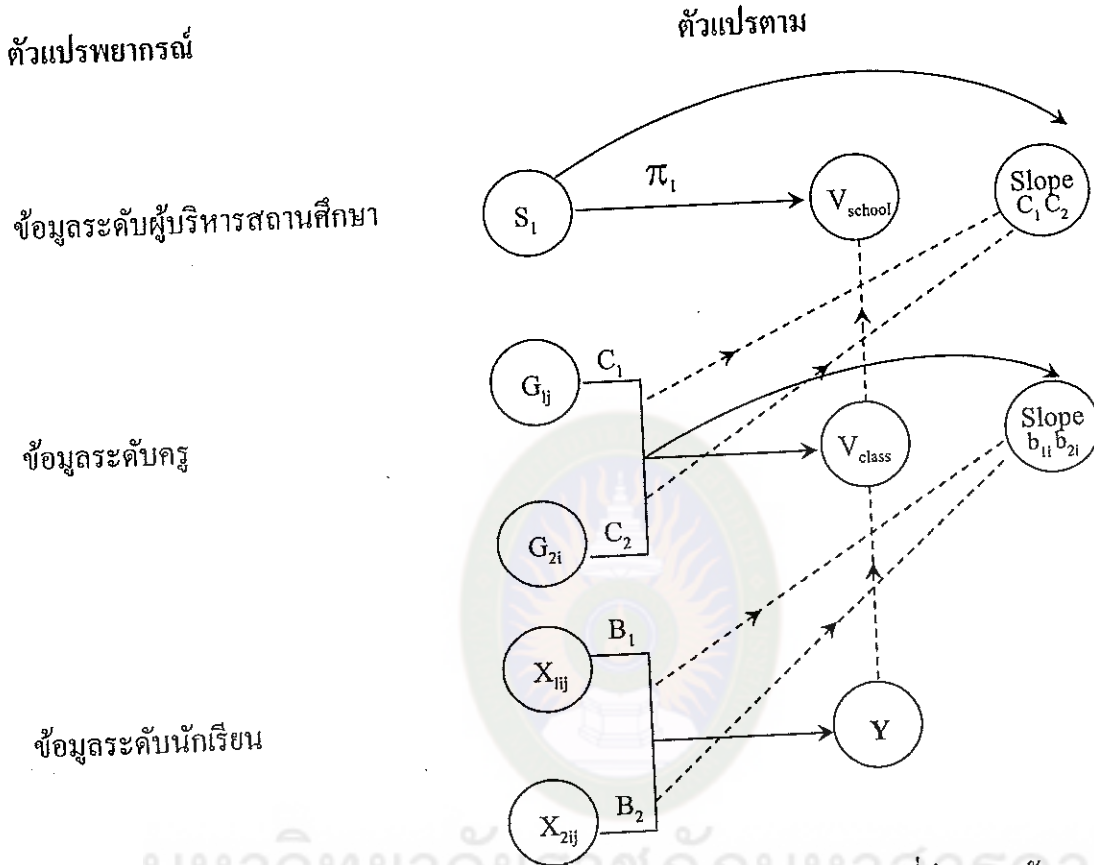
ประเภทที่ 1 เป็นข้อมูลระดับจุลภาค (Micro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนแต่ละคน เช่น พฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน การเข้าสังคมกับกลุ่มเพื่อน

ประเภทที่ 2 เป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ 2 ระดับ ขึ้นไป ได้แก่ ข้อมูลระดับครู และระดับผู้บริหาร ซึ่งเปรียบเทียบได้กับข้อมูลระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน อย่างไรก็ตามตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษาทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยเสมอ (สำเร็จ นฤเรื่องรัตน์, 2538)

#### 6. การวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis)

สำเร็จ นฤเรื่องรัตน์ (2540 : 8) ได้อธิบายความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลหุระดับด้วยสมการพยากรณ์ว่า การสร้างสมการพยากรณ์เป็นสิ่งหนึ่งที่สามารถอธิบายของอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการสร้างสมการพยากรณ์ แล้ววิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรตาม ส่วน ราชนย์ นฤธิมา (2542 : 36) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการพยากรณ์หรือการวิเคราะห์หุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยว่าเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลหุระดับ (Multilevel Data) ด้วยการสร้างสมการถดถอย (Regression Equation) หรือสมการพยากรณ์แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่มีต่อตัวแปรเกณฑ์ในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป นอกจากนี้ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 171-172) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ถดถอยแบบหุระดับว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวอีกวิธีหนึ่งที่มีแนวความคิดว่าตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการศึกษา แต่ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ถดถอยเชิงบริบทและหุระดับอยู่ที่ในการวิเคราะห์ถดถอยหุระดับจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ใหญ่กว่า ว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรม ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลหุระดับนั้นให้จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการ กรณที่มีข้อมูล 3 ระดับ เช่น ระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อสร้างเป็น โมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดง

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับ จะได้โมเดลดังตัวอย่าง (ราชันย์ บุญธิมา, 2542 :57)



แผนภาพที่ 4 โมเดลของการวิเคราะห์หุระดับด้วยสมการถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ

จากภาพที่ 2 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการศึกษาขั้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน เข้ามาร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามแต่ละระดับมีความแปรปรวนภายในหรือระหว่างหน่วยเพียงพที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นต่อไปหรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test) เพื่อทดสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

2. การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย โดยการนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ได้แก่ เพศของนักเรียน ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พฤติกรรมด้านการเรียน เจตคติต่อการเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้น ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ด้วยได้หรือไม่ พิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

3. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model-Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับห้องเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษาของครูประสบการณ์สอนของครู ชั่วโมงสอนของครู พฤติกรรมการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการสนับสนุนการปฏิบัติของครู ตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับนักเรียนกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

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



#### ตอนที่ 4 สรุปที่มา องค์ประกอบของปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

##### 1. ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

Factor Analysis มีชื่อเรียกในภาษาไทย หลายคำ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นต้น การวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2549) ให้ความหมายคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติ สำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis Techniques) ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ความจริงดังกล่าว เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis หรือ EFA) ในการพัฒนาทฤษฎี หรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis หรือ CFA) ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี กัลยา วานิชปัญญา (2551) สรุปว่า เป็นการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งเพื่อการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึง โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่นอกองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อย หรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย แมรี แอนเคาซ์ลิน และวิลเลียมไนท์ (Mary Ann Coughlin and William Knight, ) ได้สรุปว่า เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลาย ๆ ตัว เพื่อค้นหาว่า ตัวแปรนี้สามารถรวมกลุ่มกันได้หรือไม่ ซึ่งจะกลายเป็นองค์ประกอบเดียวกัน โดยสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่จะจับกลุ่มหรือรวมกลุ่ม หรือรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งความสัมพันธ์เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ตัวแปรภายในองค์ประกอบเดียวกัน จะมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนตัวแปรที่ต่างองค์ประกอบจะสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มี สามารถใช้ได้ทั้งการพัฒนาทฤษฎีใหม่ หรือการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎีเดิม

2. ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เทคนิคของการวิเคราะห์องค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

### 2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาไม่มีความรู้หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่เดิมให้มีการรวมกันได้

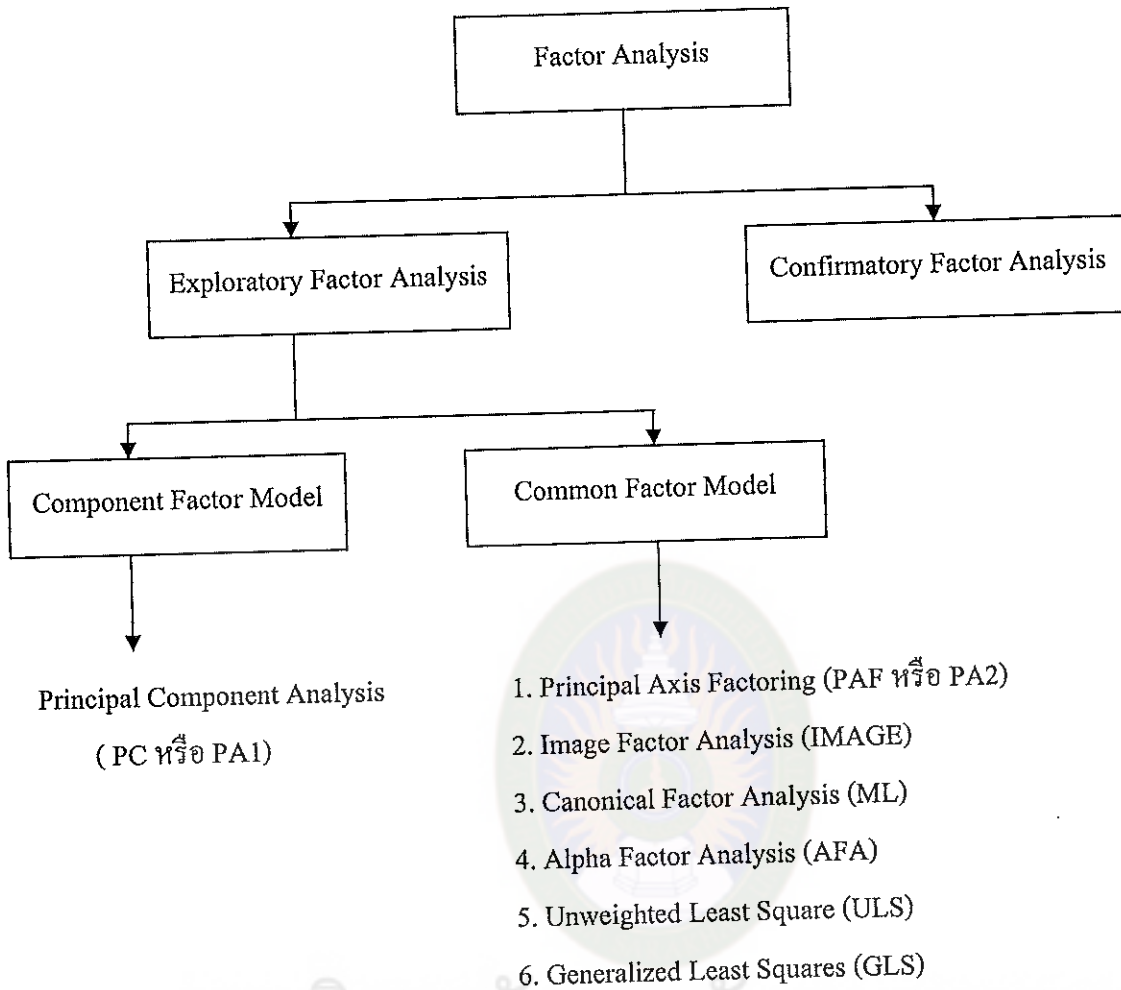
### 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจะใช้กรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรควรจะเป็นรูปแบบใดหรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากและควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันหรือคาดว่าไม่มีตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กันควรอยู่ต่างองค์ประกอบกันหรือกล่าวได้ว่าผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือคาดว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นอย่างไรและจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่โดยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้างนั่นเอง

## 3. วัตถุประสงค์ของเทคนิค Factor Analysis

3.1 เพื่อศึกษาว่าองค์ประกอบรวมที่จะสามารถอธิบายความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนองค์ประกอบรวมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปรนั้นจึงทำให้ทราบว่ามียังมีองค์ประกอบรวมอะไรบ้าง โมเดลนี้เรียกว่า Exploratory Factor Analysis Model : EFA

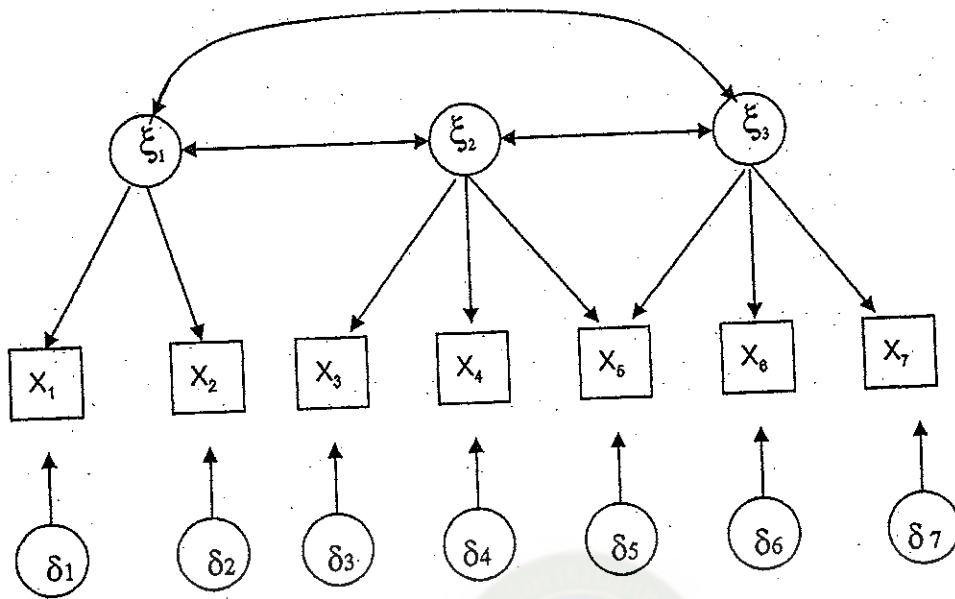
3.2 เพื่อต้องการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบด้วยตัวแปรอะไรบ้างและตัวแปรแต่ละตัวควรมีน้ำหนักหรืออัตราความสัมพันธ์กับองค์ประกอบมากน้อยเพียงใดตรงกับที่คาดคะเนไว้หรือไม่หรือสรุปได้ว่าเพื่อต้องการทดสอบว่าตัวประกอบอย่างนี้ตรงกับ โมเดลหรือตรงกับทฤษฎีที่มีอยู่หรือไม่ โมเดลนี้เรียกว่า Confirmatory Factor Analysis Mode 1 : CFA ซึ่งเทคนิคของ Factor Analysis สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบ ดังนี้



แผนภาพที่ 5 สรุปรูปแบบการวิเคราะห์ตัวประกอบ

#### 4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis = CFA)

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ชุดหนึ่งว่าเกิดจากตัวแปรแฝงหรือคุณลักษณะแฝงที่เป็นองค์ประกอบรวมอย่างไร การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis = CFA) ซึ่งมีหลักการเบื้องต้นของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน นั้นผู้วิจัยต้องมีสมมติฐานภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรสังเกตได้ องค์ประกอบใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โยกำหนดเป็นโมเดลองค์ประกอบ ความชัดเจนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน แสดงให้เห็นได้จากโมเดล (ฉัตรศิริ ปิยะพินลสิทธิ์, 2541 : 28)



แผนภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

เมื่อ  $\xi$  แทน ตัวแปรองค์ประกอบร่วม (Common Factor)

$X$  แทน ตัวแปรสังเกตได้

$\delta$  แทน ตัวแปรองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factor)

ในปัจจุบันนักวิจัยนิยมใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 156) คุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของเทคนิค CFA มีดังนี้ คือ

1. ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิค CFA มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากซึ่ง ได้แก่

1.1 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบร่วม (Common Factors)

1.2 ตัวแปรสังเกตได้เป็นผลโดยตรงมาจากองค์ประกอบเฉพาะ (Unique Factors)

1.3 อาจมีความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบ

1.4 ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรมีความสัมพันธ์กันได้

2. เทคนิค CFA เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีพื้นฐานทฤษฎีรองรับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA แปลความหมายได้ง่าย

4. เทคนิค CFA มีกระบวนการตรวจสอบความตรงที่ชัดเจน

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค CFA ได้ประมาณพารามิเตอร์และผลการทดสอบนัยสำคัญของพารามิเตอร์

## 5. หลักการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

5.1 การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Model Specification) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ในโมเดลองค์ประกอบซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในแผนผังโมเดลองค์ประกอบแสดงด้วยเส้นทางระหว่างตัวแปรซึ่งใช้แทนสิ่ง que ผู้วิจัยคาดการณ์ไว้ในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยอาจต้องการศึกษาโมเดลองค์ประกอบหลายโมเดลที่แตกต่างกันไปตามหลักฐานที่นำมาสนับสนุน มูลเลอร์ (Mueller, 1996) ได้เสนอแนะว่า ผู้วิจัยควรสร้างโมเดลทางเลือก (Alternative Models) ไว้หลายโมเดล ก่อนลงมือวิเคราะห์จากโมเดลเดียว วิธี CFA สามารถใช้สำรวจองค์ประกอบของโมเดลได้ ในกรณีตัวอย่างกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลจากผลการตรวจสอบของลองก์ (Long, 1983) ซึ่งศึกษาประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน (Gray Area) ระหว่างวิธี EFA กับวิธี CFA ใช้วิธี CFA สำรวจโครงสร้างองค์ประกอบของมาตรวัด การใช้วิธี CFA สำรวจองค์ประกอบของโมเดล ควรใช้ข้อมูลชุดหนึ่งพัฒนาโมเดลองค์ประกอบและใช้ข้อมูลอีกชุดหนึ่งตรวจสอบ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Leamre, 1978 cited in Aroian and Norris, 2001)

5.2 การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Model Identification) เป็นการระบุว่าโมเดลองค์ประกอบนั้นสามารถนำมาประมาณค่าพารามิเตอร์ได้เป็นค่าเดียวหรือไม่ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในวิธี CFA ผู้วิจัยต้องการทดสอบโมเดลระบุเกินพอดี (Over Identified Model) ที่มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่า (ความแปรปรวนรวมและความแปรปรวนร่วมของข้อคำถาม) มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เช่น น้ำหนักองค์ประกอบความคลาดเคลื่อนในการวัด เป็นต้น ส่วนกรณีจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าน้อยกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าเรียกว่า โมเดลระบุไม่พอดี (Under Identified Model) แต่ถ้าจำนวนพารามิเตอร์ที่ทราบค่าเท่ากับจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่า เรียกว่า โมเดลระบุพอดี โมเดลระบุทุกชนิด ซึ่งการประมาณค่าพารามิเตอร์จะทำได้ก็ต่อเมื่อโมเดลระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดี (Just Identified Model) โปรแกรมลิสเรลไม่สามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลไม่พอดีและให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ในโมเดลระบุพอดีได้ไม่ดี วิธี CFA สามารถทดสอบโมเดลองค์ประกอบได้ดีเฉพาะกับโมเดลระบุเกินพอดีเท่านั้น การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลค่อนข้างซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับค่าสถิติหลายตัวในบางครั้ง โมเดลในแผนผังเป็น โมเดลระบุเกินพอดี แต่ระหว่างการประมาณ



ค่าพารามิเตอร์ อาจพบว่าเป็นโมเดลระบุไม่พอดีกี่ก็ได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้มีค่าสูงและลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นแบบปกติ ในกรณี เช่นนี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลให้เหมาะสม (อาจกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนในการวัดสัมพันธ์กัน) หรือตัดตัวแปรสังเกตได้บางตัวออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.3 การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit)

ผู้วิจัยประเมินความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบ โดยการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ ในผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติเหล่านี้ใช้เป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือแนะนำว่าโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลอย่างไร ซึ่งในกรณีโมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลต้องปฏิเสธโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานหรืออาจใช้ค่าสถิติที่ให้มา กับผลการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลหรืออาจปรับโมเดลใหม่ ชั้นแรกในการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ต้องตรวจสอบว่าค่าพารามิเตอร์ที่ประมาณได้สมเหตุสมผลหรือไม่ เป็นไปตามทฤษฎีที่คาดหวังไว้หรือไม่ แต่ถ้าพบกรณีต่อไปนี้ อาจเกิดจากกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดลขององค์ประกอบไม่ถูกต้อง

5.3.1 ค่าพารามิเตอร์มีค่ากลับกัน เช่น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวกทั้ง ๆ ที่ในตามทฤษฎีต้องมีค่าเป็นลบ เป็นต้น

5.3.2 ค่าพารามิเตอร์น้อยเกินไป มากเกินไป หรือไม่เหมาะสม (เช่น ค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบมีค่าติดลบ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบมีค่ามากกว่า 1.00 เป็นต้น)

5.3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานมากกว่าปกติ (มีค่าเกิน 2.00)

5.3.4 ค่าประมาณความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้เป็นลบ หรือใกล้ ๆ 0 หรือมากกว่า 1.00

การตรวจสอบค่าสถิติวัดความสอดคล้องของโมเดลหลายตัว เพราะโมเดลองค์ประกอบที่มีค่าพารามิเตอร์สมเหตุสมผล อาจสอดคล้องกับข้อมูลไม่พอดีกี่ก็ได้ (Muelter, 1996) ปัจจุบันยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่าค่าสถิติตัวใดดีที่สุด โปรแกรมลีสเรลกำหนดค่าสถิติเหล่านี้ให้โดยอัตโนมัติควรพิจารณาเลือกใช้ค่าสถิติเอง

สรุปได้ว่า วิธี CFA ช่วยให้ผู้วิจัยมีเครื่องมือทางสถิติสำหรับตรวจสอบโครงสร้างของโมเดลองค์ประกอบตามสมมติฐานได้แม่นยำยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับนักพัฒนาแบบทดสอบนำไปตรวจสอบองค์ประกอบของแบบทดสอบ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ตามทฤษฎีในการนำ วิธี CFA ไปใช้พัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น แต่ควรพึงระลึกไว้เสมอว่าวิธีการ CFA มีความเสี่ยงที่จะเกิดความคลาดเคลื่อนประเภทที่ 2 ได้เช่นกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ศานิตย์ เชษฐม (2543 : 97-99) ศึกษาแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนตามแนวคิดการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของนายปีเตอร์และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman) ทั้ง 7 องค์ประกอบโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ในปี 2540-2542 และโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานใน 9 เขตการศึกษาจำนวนกลุ่มละ 16 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูลคือครูใหญ่และครูจำนวน 570 คน ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการบริหารงานเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียนต่างกันแต่เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่าด้านบุคลากรและด้านทักษะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐชนก อิศรีทอง (2544) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศของคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ผลการศึกษาพบว่าด้านการบริหารงาน โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจุดแข็งของกลยุทธ์คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำและกำหนดมาตรฐานและคุณภาพของงาน โดยการดำเนินการจัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษาของคณะฯ ภาควิชาสามารถบริหารงบประมาณพัฒนาหลักสูตรของภาควิชาอย่างอิสระบุคลากรทุกฝ่ายของคณะฯ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจุดอ่อนของกลยุทธ์คือ บุคลากรไม่ได้รับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย ข้อจำกัดของกลยุทธ์คือ กฎ ระเบียบของระบบราชการไม่เอื้อต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม โอกาสของกลยุทธ์คือ คณะฯ ได้นำระบบประกันคุณภาพการศึกษามาใช้อย่างจริงจัง ทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและชุมชนสามารถตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของคณะฯ ได้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการยกระดับมาตรฐานการศึกษาจุดแข็งของกลยุทธ์คือ คณะฯ มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้นิสิตสามารถทำงานในพื้นที่ได้คิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์ จุดอ่อนของ กลยุทธ์คือ กระบวนการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรยังไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนผู้ใช้บัณฑิตได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะในการสร้างพัฒนาหลักสูตรใหม่ ผู้บริหารยังขาดความรู้ประสบการณ์เฉพาะเรื่องในสาขานั้น ๆ ทำให้

มาตรการรูปแบบที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่สามารถบรรลุกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรได้  
ข้อจำกัดของกลยุทธ์คือ งบประมาณ

นวินดา อัครพรรณราย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนารองเท้าการดูแล  
ความเป็นเลิศของสำนักบริการวิชาการมหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจุดเด่นและ  
สิ่งที่ควรปรับปรุงของสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา ทางด้านคน เงิน เครื่องจักร วิธี  
ปฏิบัติการ ผลการ ศึกษาพบว่า จุดเด่น และสิ่งที่ควรปรับปรุงด้านคน เงิน เครื่องจักร วิธีการ  
ปฏิบัติการของผู้บริหารที่มหาวิทยาลัยมออบหมายมานั้น มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันโดย  
บุคลากรมีส่วนร่วมในการการวางแผน วางกลยุทธ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา  
วัตถุประสงค์ รวมถึงการนำนโยบาย กลยุทธ์ไปปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการประเมินผลเชิงกลยุทธ์  
นโยบายด้านการเงินและแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ แต่ขาด  
การติดตามงานและการตรวจประเมินวัสดุ อุปกรณ์ด้านวิธีปฏิบัติการพบจุดเด่นด้าน  
การบริหารงาน ด้านยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านกิจกรรม/โครงการบริการ  
วิชาการ ด้านภาพลักษณ์ และสิ่งที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารงาน ด้านการดำเนินงาน ด้าน  
พันธกิจ ด้านการบริหารจัดการ โครงการบริการวิชาการ ด้านการเชื่อมโยงกับแหล่งวิชาการใน  
มหาวิทยาลัย และศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ในสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา  
พบว่าสำนักบริการวิชาการใช้กลยุทธ์เชิงการบริหารแบบบริหารทั่วทั้งองค์กร ด้วยวงจร  
PDCA สอดคล้องกันมีผลกระทบต่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การนำนโยบาย  
ไปปฏิบัติโดยการสั่งการที่ชัดเจน การประเมินผลเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน  
ตลอดจนมีวิธีการปรับแผน เพื่อให้การดำเนินงานลุล่วงไปด้วยดี ข้อจำกัดของกลยุทธ์คือ  
บุคลากรไม่เพียงพอและขาดงบประมาณเพื่อการพัฒนารองเท้าการ

สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับของ  
การวิเคราะห์เส้นทาง (Multi-level of Path Analysis) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน ค้นหาปัจจัยระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับ โรงเรียน  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสร้างรูปแบบเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของปัจจัยที่  
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า  
1) โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพสูงแต่มีความแปรปรวน  
2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อ  
คุณธรรมของนักเรียนและอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ

ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ และ3) พฤติกรรมกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม

นาฏฤดี จิตรรังสรรค์ (2550 : ก) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเอกชน โดยใช้แนวคิดการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการและผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านมุ่งคณาจารย์ และบุคลากร มีความสำคัญมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสียและตลาด ด้านสารสนเทศและการวิเคราะห์ ด้านการจัดการ กระบวนการ และด้านผลลัพธ์ของผลการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารให้ความสำคัญระดับมาก

มนูญ เชื้อชาติ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียน ด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ปัจจัยระดับห้องเรียนพบว่า พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.0 และ 4) ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

คามรอน และ เวตเทน (Cameron and Wetten, 1982) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วิทยาลัยหลักสูตร 4 ปี ใช้วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) ระดับสูงในการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม



แบบชั่วคราว (Adhocracy Culture) ช่วยส่งเสริมประสิทธิผลการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมแบบกลไกตลาด (Market Culture) จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับสภาคลุ่มภายนอก

แวนฮอร์น (Vanhorn :1987) ศึกษาองค์ประกอบของความเป็นเลิศโดยการวิเคราะห์โรงเรียนในระดับตำบลจำนวน 4 แห่งซึ่งมี 1 โรงเรียนได้รับรางวัลดีเด่นระดับประเทศในปี 1985 จากกระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกาผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนในระดับตำบลที่ยังคงใช้รูปแบบการบริหารของแมคคินซี (McKinsey 7 – S Model) คุณภาพการแสดงผลงานที่ดีเลิศของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ที่ดีเลิศของนักเรียน

แมคคาร์ที (McCarthy, 1998) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

ฮัทชินสัน (Hutchison, 1995 : 299) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบที่เกิดผลรวมทั้งหมดในระดับกลุ่มที่มีต่อความก้าวหน้าในการศึกษา ( Assessing the Impact of Aggregated Group-Level Contextual Effects on Process in Education) โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ มีข้อมูล 2 ระดับ คือ ข้อมูลระดับ โรงเรียน และข้อมูลระดับนักเรียน ผลการศึกษา พบว่าความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของสัมประสิทธิ์เกิดจากตัวแปรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน และผลที่เกิดจากตัวแปรในระดับนักเรียนต่อความเคลื่อนไหวในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนนั้นจะมีมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน แสดงว่าผลของนักเรียนขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับนักเรียนมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ปัจจัยต่าง ๆ ในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นการที่จะบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้น จึงต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียนและระดับโรงเรียน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประสานและร่วมมือกันดำเนินงาน ไปสู่ความเป็นเลิศต่อไป