



การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2562



DEVELOPMENT OF A MULTI-LEVEL STRUCTURAL EQUATION MODEL
FOR THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF
THE BASIC EDUCATION COMMISSION

ACHARAPORN JAIKONKAEW

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2019

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อนักศึกษา อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

รหัสประจำตัว 56B74650115

ปริญญา ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์)

..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม) (อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา)

..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.แอนจิรา ศิริภิรมย์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรฉนิทน์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

| | |
|-----------------------------|---|
| ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ | การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ชื่อนักศึกษา | อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว |
| รหัสประจำตัว | 56B74650115 |
| ปริญญา | ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา |
| ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ |
| กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ | รองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรูญธรรม |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียน จำนวน 234 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครู 702 คน และผู้บริหารโรงเรียน 234 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.89 และ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมเอ็มพลัส 8.1 ไทเซนส์ STBML80005818

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การมีส่วนร่วม ของชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

2. การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1071.17$, $df = 594$, $\chi^2 / df = 1.81$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR_w = 0.01$, $SRMR_b = 0.06$, $CFI = 0.96$, $TLI = 0.95$

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และ
ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 ตามลำดับ ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ สมรรถนะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และ
บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ตามลำดับ

คำสำคัญ : โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน



| | |
|-------------------|--|
| Thesis Title | Development of a Multi-level Structural Equation Model for the Effectiveness of Schools under the Office of the Basic Education Commission |
| Student | Acharaporn Jaikonkaew |
| Student ID | 56B74650115 |
| Degree | Doctor of Education |
| Field of Study | Educational Administration |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr.Chanchai Wongsirasawat |
| Thesis Co-Advisor | Associate Professor Dr.Orasa Charoontham |

ABSTRACT

The purpose of this research was to; 1) study the effectiveness of the schools, under the Office of the Basic Education Commission, 2) develop and check the validity of a multi-level structural equation model for the effectiveness of the schools under the Office of the Basic Education Commission, and 3) study the factors affecting the effectiveness of the schools, under the Office of the Basic Education Commission. The sample groups consisted of 234 schools, with 702 teachers and 234 administrators. The samples were selected by multi-stage sampling. The tools used for data collection were two sets of questionnaires for teachers and school administrators. The consistency between the questions and the operating definitions of the questionnaires were examined. The content validity values were between 0.60 – 1.00 and the reliability of the tools using Cronbach's alpha coefficient was 0.89 and 0.90. The data were analyzed by using Mplus version 8.1 License STBML80005818.

The findings were as follows:

1. The effectiveness of the schools under the Office of the Basic Education Commission was overall, at a high level. When considering each aspect, it was found that they were at high levels in all 4 areas. In descending order, they were: desirable characteristics of students, community participation, students' achievements and teacher satisfaction.

2. The results of the development and validation of the multi-level structural equation model for the effectiveness of the schools under the Office of the Basic Education Commission with the empirical data revealed that the model was consistent with the empirical data based on the statistics used to determine the validity of the model. $\chi^2 = 1071.17$, $df = 594$, $\chi^2 / df = 1.81$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR_w = 0.01$, $SRMR_b = 0.06$, $CFI = 0.96$, $TLI = 0.95$.

3. It was found that at the teachers' level, the factors affecting the effectiveness of the schools under the Office of the Basic Education Commission were work motivation, social support and organizational commitment. These factors had a direct influence on the effectiveness of the schools at the statistical significance level of 0.01. At the school level, the factors affecting the effectiveness were organizational performance, organizational culture, leadership and also included organizational climate. These factors had a direct influence on school effectiveness at the statistical significance level of 0.01.

Keywords: Multi-Level Structure Equation Model, Effectiveness of Schools, Office of the Basic Education Commission



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความเมตตาอิงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.อรสา จรุงธรรม กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้ทั้งแนวคิด คำแนะนำและกำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้และขอกราบขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา โชติสุกานต์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ศักดา สถาพรวงษา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ ดร.วลัยพร ศิริภิมรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอกราบขอขอบคุณคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาและคณาจารย์ผู้สอนประจำหลักสูตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกแห่ง พร้อมทั้งข้าราชการครู ในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาบูชาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จและภาคภูมิใจในวันนี้

อัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

GRAD VRU

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | ค |
| กิตติกรรมประกาศ..... | จ |
| สารบัญ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย | 7 |
| 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย | 7 |
| 1.4 สมมติฐานของการวิจัย | 11 |
| 1.5 ขอบเขตของการวิจัย | 11 |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย | 11 |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 15 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 17 |
| 2.1 หลักการและแนวคิดทฤษฎี | 17 |
| 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา | 17 |
| 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 22 |
| 2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 71 |
| 2.2 แนวคิดและวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง | 190 |
| 2.2.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับ | 190 |
| 2.2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง | 201 |
| 2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ | 203 |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... | 214 |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 214 |
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 216 |
| 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ | 216 |
| 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 218 |
| 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 218 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 223 |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น..... | 225 |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 227 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล..... | 227 |
| 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย..... | 230 |
| 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย..... | 232 |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลวัดตัวแปรในการวิจัย..... | 235 |
| 4.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 255 |
| 4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผล ของโรงเรียน..... | 258 |
| 4.6.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ระดับครู..... | 259 |
| 4.6.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ระดับโรงเรียน..... | 261 |
| 4.6.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ..... | 264 |
| 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 268 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 270 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย..... | 271 |
| 5.2 อภิปรายผล..... | 272 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ..... | 281 |
| 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้..... | 282 |
| 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป..... | 283 |
| บรรณานุกรม..... | 284 |
| ภาคผนวก..... | 323 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย..... | 324 |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูล..... | 331 |
| ภาคผนวก ค สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา..... | 334 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 343 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 363 |



GRAD VRU

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 2.1 | ตัวแปรที่ถูกใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ | 37 |
| 2.2 | รูปแบบตัวแปรหลายตัวในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ | 38 |
| 2.3 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน | 54 |
| 2.4 | สังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน | 84 |
| 2.5 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการทำงาน | 108 |
| 2.6 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การ | 122 |
| 2.7 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม | 132 |
| 2.8 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ | 145 |
| 2.9 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ | 159 |
| 2.10 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ | 173 |
| 2.11 | สังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะองค์การ | 185 |
| 2.12 | ตัวอย่างลักษณะของคำที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) หน่วย ตัวอย่างลักษณะของมูลสองระดับ..... | 196 |
| 3.1 | จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด แบ่งขนาดตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน..... | 215 |
| 3.2 | เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ | 222 |
| 4.1 | จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์.. | 226 |
| 4.2 | จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์..... | 226 |
| 4.3 | ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... | 227 |
| 4.4 | ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย..... | 228 |
| 4.5 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้..... | 233 |
| 4.6 | ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 236 |
| 4.7 | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน.. | 237 |
| 4.8 | ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แรงจูงใจในการทำงาน..... | 238 |
| 4.9 | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน.... | 239 |
| 4.10 | ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความผูกพันต่อองค์การ..... | 241 |
| 4.11 | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ.... | 242 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การสนับสนุนทางสังคม..... | 243 |
| 4.13 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม... | 244 |
| 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล บรรยากาศองค์การ..... | 245 |
| 4.15 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ..... | 246 |
| 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล วัฒนธรรมองค์การ..... | 248 |
| 4.17 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ..... | 249 |
| 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ภาวะผู้นำ..... | 250 |
| 4.19 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำ..... | 251 |
| 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล สมรรถนะองค์การ..... | 253 |
| 4.21 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะองค์การ..... | 254 |
| 4.22 ผลการวิเคราะห์ห้ขนาดอิทธิพลทางตรงในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของ โรงเรียน..... | 256 |
| 4.23 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผล ของโรงเรียน ระดับครู (within level)..... | 259 |
| 4.24 ผลการวิเคราะห์ห้ขนาดอิทธิพลทางตรงในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของ โรงเรียน ระดับครู..... | 260 |
| 4.25 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผล ของโรงเรียน ระดับโรงเรียน (between level)..... | 262 |
| 4.26 ผลการวิเคราะห์ห้ขนาดอิทธิพลทางตรงในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ระดับโรงเรียน..... | 263 |
| 4.27 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน..... | 265 |
| 4.28 ผลการวิเคราะห์ห้ขนาดอิทธิพลทางตรงในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของ ประสิทธิภาพของโรงเรียน..... | 268 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|------|
| 1.1 | กรอบแนวคิด | 10 |
| 2.1 | แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด | 28 |
| 2.2 | โมเดลของระบบการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา | 32 |
| 2.3 | แสดงลักษณะของประสิทธิผลที่มีลักษณะลดหลั่นกัน | 34 |
| 2.4 | โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน | 64 |
| 2.5 | โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน | 109 |
| 2.6 | แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ | 119 |
| 2.7 | โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ | 122 |
| 2.8 | โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม | 133 |
| 2.9 | โมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ | 146 |
| 2.10 | ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ | 155 |
| 2.11 | โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ | 160 |
| 2.12 | โมเดลการวัดภาวะผู้นำ | 174 |
| 2.13 | ตัวแบบด้านการจัดการ (management model)..... | 182 |
| 2.14 | โมเดลการวัดสมรรถนะองค์การ | 187 |
| 4.1 | โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 238 |
| 4.2 | โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน..... | 240 |
| 4.3 | โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์การ..... | 243 |
| 4.4 | โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม..... | 245 |
| 4.5 | โมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ..... | 247 |
| 4.6 | โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ..... | 250 |
| 4.7 | โมเดลการวัดภาวะผู้นำ..... | 252 |
| 4.8 | โมเดลการวัดสมรรถนะขององค์การ..... | 255 |
| 4.9 | โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 258 |
| 4.10 | โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู..... | 261 |
| 4.11 | โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน..... | 264 |
| 4.12 | โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน..... | 267 |



GRAD VRU

สารบัญภาพ (ต่อ)

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------------|------|
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |
| [พิมพ์เนื้อหาที่ตำแหน่งนี้] | |



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 ได้กำหนดเป้าหมายว่า คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 1 มาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่นิสิตและนักศึกษา ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2515 ความตอนหนึ่งว่า “การให้การศึกษานั้น กล่าวโดยวัตถุประสงค์ที่แท้จริง คือ การสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด พร้อมทั้งคุณสมบัติและจิตใจที่สมบูรณ์ให้เกิดในตัวบุคคล เพื่อช่วยให้เขาสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงและราบรื่น ทั้งสามารถควรแก่อุตภาพ ทำหน้าที่ด้านการศึกษาทุกฝ่าย ทุกระดับ ควรจะมุ่งทำงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้ยิ่งกว่าสิ่งอื่น” (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) พระบรมราโชวาทที่อัญเชิญมานี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังนั้น การพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า คุณภาพการจัดการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่ง ที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสังคม ทั้งนี้การที่จะจัดการการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้เรียนต้องมีคุณภาพและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร บุคคลที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาก็คือครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ ปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน

โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนและผลผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ (อำรุง จันทวานิช, 2547) การพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนและความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณภาพนั้นย่อมจะนำไปสู่การบรรลุผลตามมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ...” รวมถึงมาตรา 81 ที่กำหนดให้ “ความรู้ คู่คุณธรรม” เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) นอกจากนี้ยังจะช่วยขจัดปัญหาวิกฤตทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ อาทิ คุณภาพสถานศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพของผู้เรียนที่มีมาตรฐานไม่เท่าเทียมกัน ผู้เรียนขาดกระบวนการเรียนรู้ที่จะพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถใน

การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงาน และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น จึงเป็นความมุ่งมั่นของกระทรวงศึกษาธิการในอันที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพเสมอภาคทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตั้งแต่รากหญ้าของการจัดการศึกษา โดยลดความแตกต่างของการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ได้ (อำรุง จันวานิช, 2547)

เป้าหมายสูงสุดของทุกองค์การ คือ ประสิทธิภาพขององค์การ ดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการเพิ่มพูนประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงาน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงาน เพิ่มความผูกพันและดำรงไว้ซึ่งแรงจูงใจภายในเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ทั้งในเวลาที่ยังคงดำเนินงานตามปกติ หรือในภาวะวิกฤตที่องค์การประสบปัญหา จากเหตุผลนี้เองจึงทำให้เกิดความพยายามที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยสอดแทรกแนวคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการองค์การเข้าไป ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้นำองค์การและผู้บริหารทั่วโลกต่างให้ความเห็นว่ามีปัจจัยบางอย่างที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การอย่างมาก (Welch, 2011) ความสนใจในเรื่องคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนเริ่มมีมากขึ้นในปี 1980 ซึ่งจะเห็นจากรายงานของ The Nation at Risk ในปี 1983 ที่ได้วิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนตามความคิดเห็นของชาวอเมริกัน โดยเฉพาะบุคคลในวงการธุรกิจและผู้นำกำหนดนโยบายทั่วไปโดยยอมรับว่าเศรษฐกิจของโลกมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เกี่ยวข้องเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน และอาศัยความรู้เป็นตัวขับเคลื่อน แต่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของโรงเรียนในอเมริกาไม่สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ประกอบกับประชากรของสังคมอเมริกามีการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานการดำเนินชีวิตไปจากเดิม เช่น โครงสร้างอายุของประชากรและความหลากหลายทางวัฒนธรรมเกิดขึ้น ทำให้มีความจำเป็นต้องเน้นผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่นั้นมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา (Cameron & Whetten, 1996) ได้ให้ข้อสังเกตว่าในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การกลายเป็นแนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ โดยจะดูได้จากงานเขียนของนักคิดที่สำคัญจากหนังสือที่มีชื่อเสียงหลายเล่ม เช่น Theory Z ของโออูชิ (Ouchi, 1981) In Search of Excellence ของปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter & Waterman, 1982) และ Out of Crisis ของเดมมิง (Deming, 1986) ซึ่งจะเน้นไปที่ “คุณภาพ (quality)” “ความเป็นเลิศ (excellence)” “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)” และการปรับเปลี่ยน (transformation)” ซึ่งก็คือความมีประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) นั่นเอง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงจุดเน้นดังกล่าวยังเป็นการเปลี่ยนแปลงประสิทธิผล ซึ่งเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมไปสู่การนำเอาคุณภาพไปปฏิบัติได้จริงภายในองค์การ ตัวอย่างเกี่ยวกับความสูญเสียศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการที่ไม่เป็นที่พอใจของโรงเรียนได้เป็นพลังผลักดันให้ค้นหาการปฏิบัติและวิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน

การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่วางแผนไว้สำหรับเยาวชนในวัย 12-17 ปีเน้นหนักเพื่อให้เป็นเครื่องมือให้กับการเรียนรู้แสดงออกและทำความเข้าใจกับสภาพความเป็นไปของชีวิตที่แท้จริง และเป็นการพัฒนาทัศนคติในการคิดค้น นิสัย และสาระอันเกี่ยวกับร่างกายและสติปัญญา (Good, 1959) การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามีความสำคัญเป็นอย่าง

ยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาของไทยเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพการศึกษาของประเทศในภูมิภาคอาเซียน การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ประเทศไทย อยู่อันดับที่ 6 จาก 8 ประเทศ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซีย เวียดนาม (อ้างอิงจากการประชุม Word Economic Forum (WEF) 2012 – 2013) จากรายงานสภาการการศึกษาไทยในเวทีโลก ปี 2557 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับนานาชาติ โครงการประเมินนักเรียนนานาชาติ (Programme for International Student Assessment) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการศึกษาของประเทศไทยในการเตรียมตัวนักเรียน (อายุ 15 ปี) ที่จบการศึกษาภาคบังคับ พร้อมทั้งจะเรียนรู้และเป็นประชาชนที่มีคุณภาพในอนาคตได้ดีหรือไม่ เพียงใด ผลการประเมินของไทย แนวโน้มจากการประเมิน PISA 2000 จนถึง 2015 พบว่า ผลการประเมินทั้งสามด้านมีแนวโน้มลดลง แม้ว่าช่วง PISA 2009 ถึง PISA 2012 ผลการประเมินด้านวิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์จะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่ใน PISA 2015 ทั้งสามด้านกลับมีคะแนนลดลงจาก PISA 2012 โดยการอ่านเป็นด้านที่มีคะแนนลดลงมากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาศาสตร์ ซึ่งทั้งสองด้านลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคณิตศาสตร์ลดลงแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการประเมินผลในโครงการ PISA 2015 พบว่าไทยยังตามหลังเวียดนามในทุกด้าน และทำคะแนนได้ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของโออีซีดี โดยการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์เวียดนามอยู่ในอันดับ 8 จาก 70 ประเทศไทยอันดับ 54 จาก 70 ขณะที่สิงคโปร์เป็นอันดับ 1

การประเมินผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (TIMSS 2011) โครงการดังกล่าวเป็นการประเมินนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ดำเนินการมาแล้วตั้งแต่ปี 1995 สำหรับปี 2011 (พ.ศ. 2554) ประเทศไทยได้เข้าร่วมการประเมินในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เป็นครั้งแรก โดยมีประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 52 ประเทศ ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประเทศที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมด 45 ประเทศ จากสถิติคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ปี 1995-2011 ผลสัมฤทธิ์วิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ทั้งสองวิชาลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน จากผลการประเมินของนักเรียนไทยจากโครงการ PISA 2012 และ TIMSS 2011 สะท้อนว่าประเทศไทยยังต้องยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ก้าวทันนานาชาติ และเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ผู้อำนวยการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติเปิดเผยว่าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปี 2558 มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งทุกวิชา วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 49.36 วิชาสังคม 39.70 วิชาวิทยาศาสตร์ 33.40 คณิตศาสตร์ 26.59 และวิชาภาษาอังกฤษ 24.98 ส่วนวิชาที่มีผู้สอบได้ 0 คะแนน มี 4 วิชา ได้แก่ สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปี 2558 มีค่าเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งทุกวิชา วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 42.64 วิชาสังคม 46.24 วิชาวิทยาศาสตร์ 37.63 คณิตศาสตร์ 32.40 และวิชาภาษาอังกฤษ 30.62 ส่วนวิชาที่มีผู้สอบได้ 0 คะแนน มี 4 วิชา ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET ปี 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาสังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษและวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับปี 2558 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งทุกวิชา

ผลการทดสอบการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน O-NET ปี 2560 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกวิชา มีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา การประเมินผลสัมฤทธิ์จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาชี้ให้เห็นได้ว่าการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินภายนอกจาก สมศ.รอบสาม เปิดเผยผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554 ว่า สมศ. ได้ทำการประเมินสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา โดยจากการประเมิน สรุปได้ดังนี้ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7,985 แห่ง ได้รับการรับรอง 5,690 แห่ง และไม่ได้รับการรับรอง 2,295 แห่ง ซึ่งเหตุผลที่ทำให้สถานศึกษาเหล่านี้ไม่ได้รับรองมาตรฐาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินในตัวบ่งชี้พื้นฐานที่ 5 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ มีคะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) อยู่ในระดับต่ำ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์ 12 กรกฎาคม 2555) จะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลในปีที่ผ่านมา ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนของการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานที่จะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนนั้น ดูได้จากความสำเร็จของโรงเรียนเป็นตัวบ่งชี้หรือนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา และตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นก็ คือ การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่ง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดของโรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังไว้ของโรงเรียนและผลที่ได้จากการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้อง หรือ เพื่อศึกษาดูความสอดคล้องกันของผลผลิตกับเป้าหมายที่กำหนด (Dejnozka, 1983) ดังเช่นโรงเรียนได้มีการประเมินมาตรฐานโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบติดตามรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเพื่อให้ได้มาตรฐานประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2539) การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นประสิทธิผลองค์การ นักวิชาการวัดและการประเมิน นักสังคมวิทยาองค์การ ที่มีความเชี่ยวชาญในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ต่างก็ชี้ว่าการประเมินประสิทธิผล ควรจะใช้หลายเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ควรใช้เกณฑ์แบบพหุ (Multidimensional Criteria) ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว ไม่สามารถชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Hoy & Miskel, 2008) ได้ให้ทัศนะว่าถ้ามองประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social - systems) ก็สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จาก ความพึงพอใจของครู (Sergiovanni, 2001) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม (สัมฤทธิ์ กาเพ็ง, 2551) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้

ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การบริหารโรงเรียนจะเกิดประสิทธิผลได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น จากการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถสรุปตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้เป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย ระดับครู ระดับโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์และมีนักวิชาการได้นำเสนอไว้ ดังนี้ ระดับครู ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนทางสังคม ระดับโรงเรียน ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ สำหรับการวิจัยทางการศึกษานั้น (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2532 สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2538 อ่างใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542) ได้กล่าวถึงวิธีการในการวิจัยทางการศึกษารูปได้ว่าการจัดองค์การทางการศึกษา และการแบ่งส่วนการบริหารงานภายในองค์การมีลักษณะเป็นลำดับขั้น หน่วยงาน หรือการบริหารระดับสูงย่อมจะต้องมีอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือการบริหารงานในระดับรองลงมาตามลำดับขั้น และเมื่อระบบการศึกษามีลักษณะดังกล่าว ธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษาจึงมีลักษณะเป็นระดับขั้นด้วย ข้อมูลในระดับที่สูงกว่าย่อมจะต้องมีผลต่อข้อมูลในระดับล่าง ถัดลงไปเป็นทอด ๆ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจัดกระทำข้อมูลเป็นระดับเดียวนั้นถือว่าได้ละเอียดหรือไม่ได้น่าจนถึงโครงสร้างของระดับข้อมูลทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปข้อมูลระหว่างระดับ เนื่องจากความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย และความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็จะมีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ ซึ่งในกรณีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าว ประกอบด้วยข้อมูลใน 2 ระดับลดหลั่นกัน จึงสมควรที่จะใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เพื่อให้สอดคล้องต่อลักษณะข้อมูลที่ต่างระดับกันเพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและเกิดความคลาดเคลื่อนต่ำที่สุด นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตัวแปรที่ใช้เป็น 2 ระดับลดหลั่น คือ ระดับครู และระดับโรงเรียน ในตัวแปรระดับครูพบว่า เจตคติต่อโรงเรียน และภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียนพบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียนอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มนตรี รัตนจิตตภิญโญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ตัวแปรที่ใช้เป็น 2 ระดับลดหลั่น คือ ตัวแปรระดับครูผู้สอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน และการบริหารจัดการของผู้บริหารส่งผลทางบวกโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงาน ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนและวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อระบบประเมินผลงานและให้รางวัลยังส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลโดยอ้อมต่อบรรยากาศการทำงานอีกด้วย การวิเคราะห์ไขว้ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บรรยากาศการทำงานส่งผลต่อคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระบบการประเมินผลงานและให้รางวัลนั้นส่งผลทางบวกต่อคะแนนเฉลี่ยความชื้นของแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญและนอกจากนี้ยัง พบว่า วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อคะแนนเฉลี่ยความชื้นของค่านิยมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิจัยทางการศึกษาที่ผ่านมารวมถึงลักษณะและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษาตามสภาพการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระบบโรงเรียน เมื่อพิจารณาถึงการจัดการทางการศึกษาและข้อมูลทางการศึกษา การศึกษาเป็นกระบวนการที่มีลักษณะซับซ้อน หลากหลาย และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2537 อ้างใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542) โครงสร้างของระบบการศึกษามีการจัดเป็นหน่วยซ้อนกันเป็นลำดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchy) หรือเป็นแบบหลายระดับ (Multilevel) ทั้งหน่วยงานและระบบการบริหารหน่วยงานหรือองค์การที่อยู่ในระดับเดียวกันถูกจัดกลุ่มรวมกันเพื่อเป็นระดับสูงขึ้นหรือเป็นหน่วยใหญ่ขึ้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 อ้างใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542) เช่น หน่วยย่อยที่สุดหรือเล็กที่สุดของระบบการศึกษา คือ นักเรียนถูกจัดเข้ารับการศึกษารวมกันเป็นห้องเรียน ห้องเรียนหลาย ๆ ห้องเรียนรวมเป็นชั้นเรียน ชั้นหลาย ๆ ชั้นเรียนรวมกันเป็นระดับชั้น ระดับชั้นหลาย ๆ ระดับชั้นรวมกันเป็นระดับการศึกษา ระดับการศึกษาหลาย ๆ ระดับการศึกษารวมกันเป็นโรงเรียน โรงเรียนหลาย ๆ โรงเรียนรวมกันเป็นกลุ่มโรงเรียนและเป็นเขตพื้นที่การศึกษาตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงระบบโครงสร้างของบุคลากรทางการศึกษา เห็นว่ามีการจัดแบ่งระดับชั้นตามลักษณะการบังคับบัญชาและการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ผู้บริหารระดับกระทรวง ผู้บริหารระดับเขตการศึกษา ผู้บริหารระดับจังหวัด ผู้บริหารในโรงเรียน ครูผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนการสอน และนักเรียนที่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อเข้ารับการศึกษาระดับชั้นใดชั้นหนึ่ง โดยหน่วยงาน องค์การ หรือบุคลากรทางการศึกษาที่จัดแบ่งออกเป็นระดับชั้นต้องมีความสัมพันธ์กันทั้งหน้าที่และโครงสร้างขององค์การหรือหน่วยงาน ดังนั้น ธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษาจึงมีลักษณะจัดเป็นหลายระดับหรือระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกโดยปริยาย การวิจัยทางการศึกษารวมใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับชั้นและมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหลายตัวแปร ดังนั้น เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง ดังนั้นตัวแปรต่าง ๆ ทางการศึกษาที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกันจึงมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2535 อ้างใน บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542) การวิเคราะห์ข้อมูลจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลแบบพหุระดับ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจทำการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปร 2 ระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลที่มีความต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและเกิดความคลาดเคลื่อนต่ำสุด อันเป็นสารสนเทศที่สำคัญต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียน โดยสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรต้น 2 ระดับ ประกอบด้วย

1.3.1 ระดับครู

แรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Gibson (1973) Chrispeels (1992) Rothwell & Kazanas (1992) Burke and Litwin (1992) อรุณ รักธรรม (2517) บัญชา แสนทวี (2539) ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ธวัช กรุดมณี (2550) พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550) มนตรี รัตนจิตติภิญโญ (2554) ชันญานุช ปิ่นทองคำ (2555) ปนัดดา เนินนิล (2555) อารีรัตน์ วรรณรัตน์ (2556) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557) สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) ศศิภรณ์ วงษาเวียง (2559)

ความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Newmann & Wehlage (1995) วาสนา ไชยพรรณนา (2546) บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) สมิตร์ ขาวประภา (2550) สุดารัตน์ จอมคำสิงห์ (2552) ฐิติพัฒน์ สดางค์จันทร์ (2552) พิมพร ไชยตา (2552) โสภิณ ม่วงทอง (2553) รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ปนัดดา เนินนิล (2555) บุญเหลือ ทาไทสง (2557)

การสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Purkey & Smit (1983) Russell Altealer & Velgen (1987) Burke & Greenglass (1989) Chen (1996) กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) พิมพอร สดเอี่ยม (2547) ศศิภรณ์ สุขสีลล้ำเลิศ (2550) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) พระครูปริสิทธิ์ สีลคุณ (2558)

1.3.2 ระดับโรงเรียน

บรรยากาศขององค์กร จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Pukey &

Smith (1983) Burke & Litwin (1992) Scott (2003) Omolade (2007) Reeves (2010) ภารตี อนันต์นาวิ (2545) ธนวิน ทองแพง (2549) ถาวร เสี่ยงเอียด (2550) นริศ สวัสดิ์ (2550) ธวัช กรุดมณี (2550) สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) พิมพร ไชยตา (2552) พระมหาสมพร สุริโย (2553) โสภิน ม่วงทอง (2553) มนตรี รัตนจิตตภิญโญ (2554) ปารีชาติ โนนต์สุภา (2555) บุศรา ภาคสุวรรณ (2556) อารีรัตน์ วรรณรัตน์ (2556) เอกรักษ์ สารปริง (2556) บุญเหลือ ทาไทสง (2557)

วัฒนธรรมองค์การ จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Gibson (1973) Sathe (1985) Cameron & Ettington (1988) Daft (1992) Bothwell & Kazanas (1992) Burke & Litwin (1992) Andersson (2000) Robin (2001) ธนวิน ทองแพง (2549) ธวัช กรุดมณี (2550) ประพจน์ แยมทิม (2550) พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550) ศรีวิไล ยลสุริยวงค์ (2552) ญาณิตา บุญจิตร (2552) โสภิน ม่วงทอง (2553) สุวะนิต สุระสังข์ (2554) บุศรา ภาคสุวรรณ (2556) อารีรัตน์ วรรณรัตน์ (2556) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) บุญเหลือ ทาไทสง (2557) สิรินารถ แวงสง่า (2557) สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557)

ภาวะผู้นำ จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Pukey & Smith (1983) Burke & Litwin (1992) Scott (2003) Reeves (2010) ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) อำภา ปิยาภรณ์ (2549) ปิลาฎ ปฎิพิมพ์พาคม (2550) ชยาธิศ กัญหา (2550) บัณฑิต ผังนรินทร์ (2550) พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550) จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551) อัลสุรียา กรรณสูตร (2552) พิมพร ไชยตา (2552) งามตา ธาณีวรรณ (2553) รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ปนัดดา เนินนิล (2555) อารีรัตน์ วรรณรัตน์ (2556) เอกรักษ์ สารปริง (2556) สิรินารถ แวงสง่า (2557)

สมรรถนะองค์การ จากการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Scott (2003) Omolade (2007) Cooper (2010) Reeves (2010) พัฒนะ สีหามู (2553) ปารีชาติ โนนต์สุภา (2555) ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2005) จันทรานี สงวนนาม (2533) นางลักษณ์ วิรัชชัย (2545) สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) นริศ สวัสดิ์ (2550) สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) โสภิน ม่วงทอง (2553) พัฒนะ สีหามู (2553) ปารีชาติ โนนต์สุภา (2555) สิรินารถ แวงสง่า (2557) จำเนียร แจ่มอำพร (2557) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564) มาตรฐานการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564) กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

2) ความพึงพอใจของครู ตามแนวคิดของ Hoy & Miskel (2001) Hoy & Miskel (2005) Hoy & Miskel (2008) ภารตี อนันต์นาวิ (2545) วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2548) สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์

(2549) สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2550) โสภณ ม่วงทอง (2553) พัฒนะ สีหามุ (2553) ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555) พัฒนะ สีหามุ (2553) พันธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557)

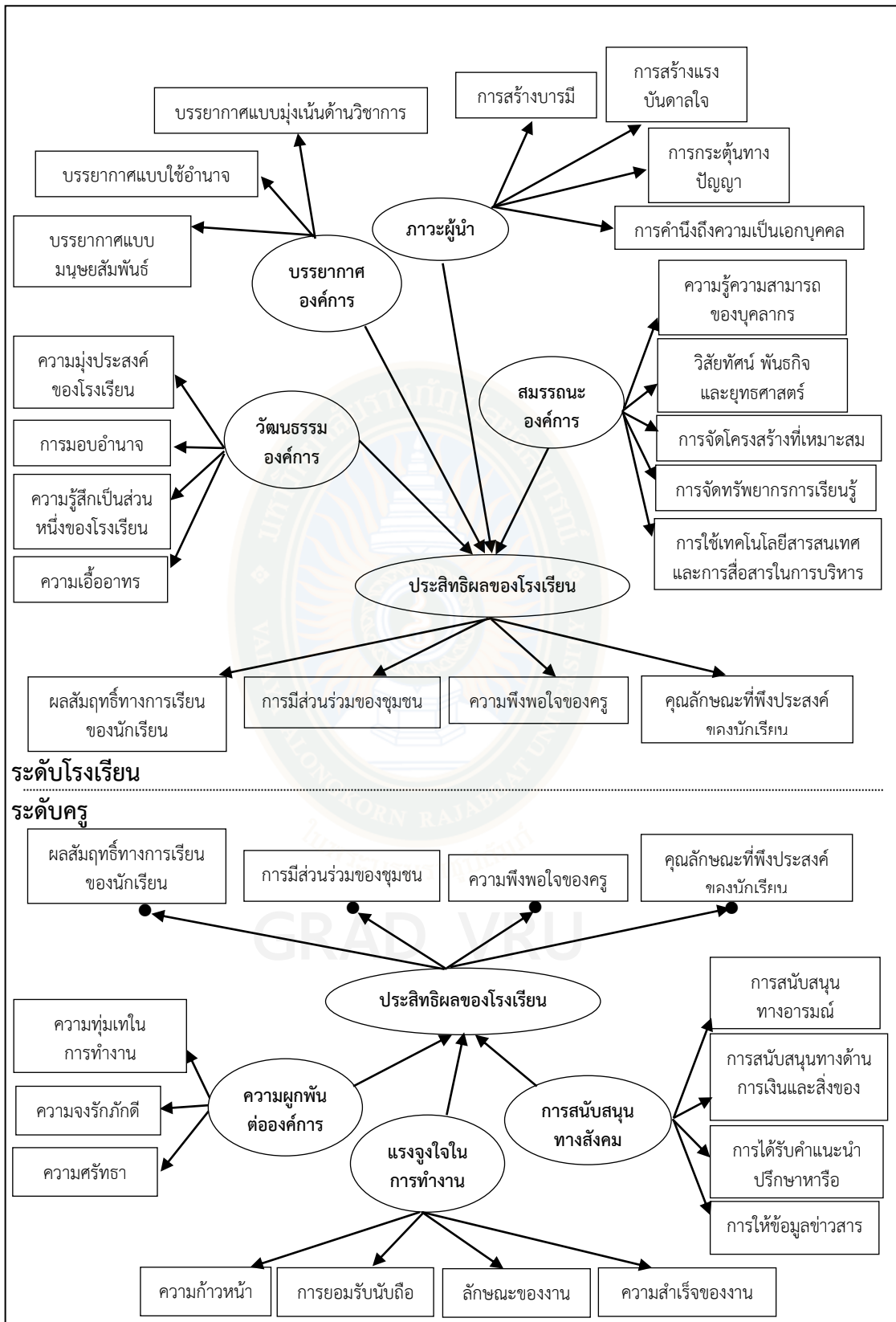
3) การมีส่วนร่วมของชุมชน ตามแนวคิดของ Moseley (2000) Giffin (2000) Sergiovanni (2001) Barnhart (2001) วิโรจน์ จันทสิงห์ (2542) เกษม วัฒนชัย (2545) วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ธวัช กรุดมณี (2550) ฤทัยรัตน์ ดอกคำ (2553) ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555) พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) และฉบับที่ 3 (2553) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564) มาตรฐานการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564)

4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ตามแนวคิดของ วาโร เฟ็งสวัสตี (2549) นริศ สวัสตี (2550) สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) โสภณ ม่วงทอง (2553) ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555) พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) และ ฉบับที่ 3 (2553) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12 (2560-2564) แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564) มาตรฐานการศึกษา ฉบับที่ 12 (2560-2564) กระทรวงศึกษาธิการ (2551)

1.3.3 การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตามทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical) อย่างน้อยสองระดับ ตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกัน จากตัวแปรระดับอื่น ๆ ซึ่งตัวแปรที่อยู่สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะส่งผลทางตรงหรือทางอ้อมต่อตัวแปร ที่อยู่ระดับต่ำกว่า ในการส่งผลอาจส่งต่อกันเป็นทอด ๆ สู่ตัวแปรระดับหน่วยย่อยลงไปอีก (ศิริชัย กาญจนวาศี, 2554) การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยทางการศึกษามุ่งอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับเดียวกันซึ่งถือว่าเป็นการละเลย โครงสร้างระดับข้อมูล เนื่องจากตัวแปรอยู่ในระดับข้อมูลที่ต่างกันจะทำให้การประมาณค่า สัมประสิทธิ์ของการทำนาย มีความคลาดเคลื่อนสูงและไม่คงที่ (ราชันย์ บุญธิมา, 2542)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจการวิเคราะห์อิทธิพลพหุระดับ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งที่โปรแกรม Mplus 8.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสาเหตุสองระดับได้พร้อมกัน โดยการวิเคราะห์จะใช้กลุ่ม ข้อมูลและตัวแปรชุดเดียวกัน การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับโรงเรียนใช้ค่าเฉลี่ย (Intercept) ในระดับครู มาเป็นตัวแปรตาม โปรแกรมยังสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัดได้ มีดัชนีที่ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ข้อดีในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสาเหตุพหุระดับที่โปรแกรมสามารถวิเคราะห์ข้อมูลชุดเดียวกัน แต่สามารถมองเห็นได้ในระดับครู (within level) และระดับโรงเรียน (between level) โปรแกรม จะเตรียมเมทริกซ์ทั้งสองให้โดยอัตโนมัติ เป็นการวิเคราะห์โมเดลสองระดับที่อ้างอิงระหว่างกลุ่ม (between group) และภายในกลุ่ม (within group) ได้พร้อมกัน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความตรงและสอดคล้องข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.2 ตัวแปรปัจจัยระดับครูที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียนที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และสมรรถนะองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาของภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,458 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 2,458 คน ครู 87,089 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงเรียน ปี 2558) ที่มา: กลุ่มงานสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาของภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 278 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 834 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 278 คน โดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ตัวแปรระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาของภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.2 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.6.3 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

1.6.4 ปัจจัยระดับครู หมายถึง คุณลักษณะในส่วนของคุณครู ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม

1.6.5 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ ทั้งร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับงาน ทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ได้ผลตอบแทนที่เป็นวัตถุหรือทางด้านจิตใจก็ได้ ประกอบด้วย

1) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หรือยอมรับในความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถให้อยากทำงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

4) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ เป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

1.6.6 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจทำงานเพื่อองค์กร ประกอบด้วย

1) การทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มที่ของครูที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน ยอมเสียสละเวลา กำลังกายและทรัพย์สินของตนเองเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

2) ความจงรักภักดี หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน ครูความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในโรงเรียน และต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนตลอดไป โดยไม่คิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น

3) ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในโรงเรียนที่ตนเองทำงาน พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียน

1.6.7 การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และสิ่งของอื่น ๆ ประกอบด้วย

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การที่ครูได้รับความรัก ความห่วงใย การดูแล เอาใจใส่ ยอมรับและเห็นคุณค่าและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2) การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้การช่วยเหลือในการทำงาน อำนวยความสะดวก ให้ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน

3) การได้รับคำแนะนำ ปรีกษาหารือ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน

4) การให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของครูในโรงเรียนให้สำเร็จ และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น

1.6.8 ปัจจัยระดับโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่เป็นแบบเฉพาะที่อยู่ในโรงเรียนแต่ละโรงเรียน มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ

1.6.9 บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียนอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ครู เพื่อนร่วมงานในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1) บรรยากาศแบบมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบ ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบผลสำเร็จได้

2) บรรยากาศแบบใช้อำนาจ หมายถึง โครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู

3) บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

1.6.10 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของโรงเรียน ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งเรื่องการปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานของโรงเรียนที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย

1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจ และชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียนโดยครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2) การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมอบอำนาจ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้ครูในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักเรียน การดูแลนักเรียน

3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผลงาน ร่วมภาคภูมิใจในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน

4) ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.6.11 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล กระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามแนวคิดของตนหรือแนวคิดร่วมกันอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหาวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน กระตุ้นให้วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงถึงสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การตอบสนองความสนใจและความต้องการของครูแต่ละคนอย่างจริงจัง

3) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เห็นความสำคัญของงาน โน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกและให้กำลังใจในการทำงาน

4) การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกทำให้ครูเกิดความรู้สึก เลื่อมใส ศรัทธา ในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

1.6.12 สมรรถนะองค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

1) ความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ มีทักษะความรู้ทางวิชาการ ได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ

2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และมีแผนที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีการติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การวางกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมคนเพื่อให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีการแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของงาน มีการร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ

4) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง การจัดหา ส่งเสริมหรือสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ และการระดมทรัพยากรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และทำหน้าที่เกี่ยวกับสารสนเทศตั้งแต่ การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลผ่านการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

1.6.13 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 จาก เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

2) การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

3) ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน โรงเรียนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานส่งผลให้ครูทำงานสำเร็จ

4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับนักเรียนตามการรับรู้ของครู 8 ประการ คือ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

1.6.14 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ หมายถึง โมเดลที่แสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตั้ง 2 ระดับ คือ ระดับจุลภาค (micro level) และระดับมหภาค (macro level) แล้วนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจะเป็นผลงานวิชาการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อการบริหาร พัฒนา จัดการกับองค์การต่างๆโดยก่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการ ซึ่งนักวิชาการ และผู้ที่มีความสนใจสามารถนำไปใช้ศึกษาเป็นกรอบแนวคิด และผู้บริหารองค์การต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงปฏิบัติได้ ดังต่อไปนี้

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ ด้านประโยชน์ในเชิงวิชาการจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการวิชาการโดยจะเพิ่มพูนองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์การ เนื่องจากจะได้รับทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งยังได้กรอบแนวคิดรูปแบบความสัมพันธ์

เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินการของโรงเรียน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการ นักวิจัยหรือผู้ที่สนใจทำการศึกษาในประเด็นการวิจัยดังกล่าว

1.7.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ ด้านประโยชน์ในเชิงปฏิบัติได้ข้อมูลในการจัดทำแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานให้เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และศักยภาพให้แก่หน่วยงานอย่างยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาส่งเสริมแก้ไขปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด และสามารถที่จะนำเงื่อนไขปัจจัยไปจัดฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและครู สร้างความเข้าใจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนได้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

- 2.1 หลักการและแนวคิดทฤษฎี
 - 2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 2.1.1.1 ความสำคัญของโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 2.1.1.2 ระบบการศึกษาและการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1.2.1 ประสิทธิภาพขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1.2.2 ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน
 - 2.1.2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1.2.4 การประเมินประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
 - 2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1.3.1 ปัจจัยระดับครู
 - 2.1.3.2 ปัจจัยระดับโรงเรียน
- 2.2 แนวคิดและวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
 - 2.2.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับ
 - 2.2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

2.1 หลักการและแนวคิดทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.1.1.1 ความสำคัญของโรงเรียนมัธยมศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ฉะนั้น ครูผู้สอน และผู้จัดการศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากการเป็นผู้ชี้แนะ ผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนในการแสวงหาความรู้จากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ และให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปสร้างสรรค์ความรู้ของตนเอง

การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน นอกจากจะมุ่งปลูกฝังด้านปัญหาพัฒนาการคิดของผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณแล้วยังมุ่งพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ โดยการปลูกฝังให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง เข้าใจตนเอง เห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

การจัดการศึกษาในระดับมัธยมเป็นการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องจากระดับประถมจึงถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญมาก เป็นช่วงที่ผู้เรียนต้องการที่จะสำรวจความสามารถ ความถนัด ความสนใจของตนเองเพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะศึกษาต่อหรือเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับตนเอง นอกจากนี้ผู้เรียนอยู่ในวัยที่มีลักษณะอ่อนไหวทางด้านจิตใจ มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเจตคติและค่านิยมได้มาก และยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ดังนั้นการจัดการศึกษาในระดับนี้จึงต้องมีการวางแผนอย่างรัดกุม มีหลักการที่แน่นอนเพื่อปลูกฝังและสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนมีลักษณะและคุณสมบัติตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นับว่าเป็นการจัดการศึกษาระดับสุดท้ายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ความเชื่อ และสืบทอดศิลปวัฒนธรรมถ้าพิจารณาความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2540) ได้กำหนดความสำคัญของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เนื่องจากผู้เรียนในระดับนี้กำลังจะเป็นผู้ใหญ่ในอนาคต การศึกษาในระดับนี้จึงมีส่วนในการสร้างคุณลักษณะที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้ ความสามารถที่จะประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรมสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ รู้จักรักษาสุขภาพของตน และรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ดังนั้นการศึกษาระดับนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาวัยรุ่นให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีมีคุณภาพ

2) ความสำคัญต่อสังคม การศึกษามีหน้าที่ในการถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีการ ความเชื่อและแนวทางการประพฤติปฏิบัติให้แก่เยาวชนของชาติ ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเพียงใด บทบาทในการจัดเตรียมเยาวชนให้แก่สังคมก็เป็นภาระหน้าที่ของสถาบันการศึกษาขั้นเท่านั้น การศึกษาระดับประถมเป็นเพียงการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตยังไม่เพียงพอสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพของสังคมที่สลับซับซ้อน การศึกษาระดับมัธยมจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญ โดยเฉพาะในสังคมที่สลับซับซ้อนอย่างเช่นปัจจุบัน

3) ความสำคัญต่อเศรษฐกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ โรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถตอบสนองและแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ ได้หลายประการ เช่น การส่งเสริมความสามารถเชิงเศรษฐกิจ ให้มีความสามารถในการคิด รู้จักต่อรองอย่างถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

4) ความสำคัญต่อการเมืองการปกครอง โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงทางสังคมและการเมือง ด้วยเหตุที่ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นสถาบันทางการศึกษาที่วางรากฐานทางความคิดและความประพฤติของวัยรุ่น ปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ พลเมือง สร้างความมีวัฒนธรรมและศีลธรรมให้สมกับเป็นพลเมืองดีของชาติ เพื่อผู้เรียนจะได้เป็นประชาชนที่มีบทบาททางการเมืองอย่างเต็มที่และถูกต้องในอนาคตจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในระดับมัศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาประเทศ ทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล สังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งสิ้น

2.1.1.2 ระบบการศึกษาและการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา

การศึกษาไทยในปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 มีการจัดระบบการศึกษาระดับประถมศึกษา 6 ปี ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี หรือระบบ 6-3-3 เรียกว่า “การศึกษาขั้นพื้นฐาน” นอกจากนี้ระบบการศึกษาไทยยังจัดเป็นระบบการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมีสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็นสามระดับ การศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุ 3 – 6 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา โดยปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แบ่งเป็นสองประเภท 1) ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา 2) ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อในระดับอาชีพขั้นสูงต่อไป ส่วนการศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเยาวชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้กับประเทศ มีผู้ให้ความหมายของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ ดังนี้

การจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศไทย

Good (1959) กล่าวไว้ในพจนานุกรมการศึกษา ให้ความหมายของการมัธยมศึกษาไว้ว่า “การมัธยมศึกษา คือ การศึกษาที่วางแผนไว้สำหรับเยาวชนในวัย 12-17 ปี เน้นหนักเพื่อให้เป็นเครื่องมือให้การเรียนรู้แสดงออกและทำความเข้าใจกับสภาพความเป็นไปของชีวิตที่แท้จริง และเป็นการพัฒนาทัศนคติในการคิดค้น นิสัย และสาระอันเกี่ยวกับสังคมร่างกายและสติปัญญา”

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของมัธยมศึกษาไว้ ดังนี้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ข้อ 8 และข้อ 12 ได้กล่าวถึงมัธยมศึกษาไว้ตามลำดับ ดังนี้ คือ

มัธยมศึกษา ได้แก่ การศึกษาที่อาศัยประถมศึกษาเป็นพื้นฐานมุ่งหมายจะสำรวจและส่งเสริมความสนใจและความถนัดตามธรรมชาติของเด็กเพื่อให้ได้มีความรู้และทักษะอันเพียงพอแก่การประกอบอาชีพ หรือให้มีพื้นฐานความรู้อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต หรือเพื่อการศึกษาที่สูงขึ้น

มัธยมศึกษาเป็นการศึกษาระดับที่พึงคำนึงถึงเอกัตภาพ จึงจัดเป็นสายสามัญ เพื่อให้มีพื้นฐานความรู้ทั่วไปบ้าง และสายอาชีพ เพื่อให้ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพบ้าง อาจจัดสอนประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น และประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายรวมในโรงเรียนเดียวกันหรือแยกกันก็ได้

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 ข้อ 32 กล่าวว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาหลังระดับประถมศึกษามุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสมกับวัยความ

ต้องการ ความสนใจ และความถนัด เพื่อให้แต่ละบุคคลเข้าใจและรู้จักเลือกอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคม การศึกษาระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เวลาเรียนประมาณตอนละ 3 ปี ในตอนต้นพึงให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนกลุ่มวิชาการและวิชาชีพตามความถนัดและความสนใจอย่างกว้างขวาง ในมัธยมศึกษาตอนปลายพึงให้ผู้เรียนได้เน้นการเรียนกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนจะยึดเป็นอาชีพต่อไปนักเรียนที่เรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นมีอายุโดยประมาณ 12-14 ปี และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมีอายุโดยประมาณตั้งแต่ 15-17 ปี ซึ่งเป็นเด็กระดับวัยรุ่นทั้ง 2 ตอน

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ได้กล่าวถึงการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสรุปได้ว่าการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

1) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ความสามารถและทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบกรงาน และอาชีพตามควรแก่วัย

2) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือให้เพียงพอแก่การประกอบกรงานและอาชีพที่ตนถนัดทั้งอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบกรงานและอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข

หลักการและจุดหมายของมัธยมศึกษา ในหลักสูตร

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพ และการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยมีจุดหมาย มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) มีความรู้อันเป็นสากลและมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดนั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคมรวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2) ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3) ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เผชิญได้ อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล คุณธรรมและข้อมูลสารสนเทศ เข้าใจความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในสังคมแสวงหาความรู้ ประยุกต์ความรู้มาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อม

4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมด้วยการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การจัดการปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมและการรู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น

5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม

นอกจากนี้ยังได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ (2) ซื่อสัตย์สุจริต (3) มีวินัย (4) ใฝ่ เรียนรู้ (5) อยู่อย่างพอเพียง (6) มุ่งมั่นในการทำงาน (7) รักความเป็นไทย และ (8) มีจิตสาธารณะ

การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความสมดุล ต้องคำนึงถึงหลักพัฒนาการทางสมอง และพหุปัญญา หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ผู้เรียนเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ดังนี้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานการเรียนรู้ระบุสิ่งที่ผู้เรียนพึงรู้และปฏิบัติได้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ มาตรฐานการเรียนรู้ ยังเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อน

พัฒนาการศึกษาทั้งระบบ เพราะมาตรฐานการเรียนรู้จะสะท้อนให้ทราบว่าต้องการอะไรต้องสอนอะไร จะสอนอย่างไร และประเมินอย่างไร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งรวมถึงการทดสอบระดับชาติ ระบบการตรวจสอบ เพื่อประกันคุณภาพดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพการจัดการศึกษาว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่มาตรฐานการเรียนรู้

หน้าที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรงเรียนมัศึกษามีหน้าที่ให้การศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) หน้าที่ในการให้การศึกษาทั่วไป เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานให้เพียงพอแก่การที่จะเป็นพลเมืองดีของสังคม ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2) หน้าที่ในการให้ความรู้ทางด้านอาชีพ เพราะคนเราจะออกไปดำรงชีพอยู่อย่างมีความสุขในสังคม จำเป็นต้องมีงานอาชีพเป็นหลัก ซึ่งแม้ว่าจะไม่ลึกซึ้งก็ขอให้พื้นฐานในด้านการประกอบอาชีพ และในด้านช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้
- 3) หน้าที่ในด้านการแนะแนว ช่วยให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกอย่างฉลาด และถูกต้อง เหมาะสมในด้านการเรียน และในด้านการวางแผนชีวิตในอนาคตของเขา ทั้งในด้านการเรียน ต่อและการประกอบอาชีพ รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ตลอดจนสามารถนำตนเองได้อย่างฉลาดอีกด้วย
- 4) หน้าที่ในการให้เด็กได้สำรวจตนเอง ในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการของตนเอง

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.2.1 ประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การต่างๆ และเป็นกระบวนการที่ค้นหามาใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งมีนักการศึกษาให้ความหมาย ไว้หลากหลายดังนี้

روبบิน (Robbins. 1996) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Fiedler (1967) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลสามารถทำตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สเตียร์ (Steers, 1985) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลขององค์การมีความหมาย 2 นัย คือ 1) เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ 2) เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

มาร์ติน และเคทเนอร์ (Martin & Kettner, 1996) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภรณ์ กীরติบุตร (2529) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการในสาขาต่าง ๆ เช่น นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า เป็นเหมือนกับผลกำไรที่เกิดขึ้น ส่วนนักวิทยาศาสตร์ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลในแง่ของผลผลิตใหม่

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จ ความสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่เกิดจากการกระทำขององค์การหรือคณะบุคคลทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

องค์การจะประสบความสำเร็จ สามารถดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญ คือ องค์การสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจะเป็นตัวตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จ ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงเพียงใดขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพขององค์การ ได้มีทฤษฎีเกิดขึ้นหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นในองค์การ (Zammuto, 1982) จากอดีตถึงปัจจุบัน ประสิทธิภาพขององค์การได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม แนวคิดอยู่อย่างต่อเนื่องมีผลทำให้เกิดความหลากหลายในแนวคิด

ในสภาพความเป็นจริงโรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ดังนั้น “ประสิทธิภาพของโรงเรียน” จึงมีความหมายเดียวกับ “ประสิทธิภาพขององค์การ” ซึ่งองค์ความรู้เรื่องประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากการศึกษาและวิเคราะห์วินิจฉัยองค์การอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดนิยามและการตีความหลากหลาย นักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์การไว้แตกต่างกันตามลักษณะองค์การ และมุมมองของนักวิชาการ จากการศึกษาของผู้วิจัยนำนิยามของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ดังนี้

Gaertner & Ramnarayan (1983) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นผลมาจากการดำเนินงานหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

Reid et al. (1988) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนผู้มีประสบการณ์ และผู้บริหารโรงเรียนที่กำลังศึกษาในระดับบัณฑิตว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ศักยภาพและความสามารถของนักเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Armstrong et al. (1989) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูง หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าระดับเกณฑ์มาตรฐานในการทดสอบ

Kanjanawasee (1989) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถของโรงเรียนในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ทำให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

Downson (1996) Hall (1996) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นผลการดำเนินการของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ความสำเร็จครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยต้องพิจารณาถึงเป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาและเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน

Vappu (1998) Lock & Crawford (2000) Robbins (1996) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับที่องค์กรดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และแก้ปัญหาได้

วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2548) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ หรือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นคำยากที่จะนิยามได้อย่างชัดเจนว่าประกอบด้วยอะไรบ้าง หากมองในทัศนะของผู้ปกครอง โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพก็อาจให้ความสำคัญในเรื่อง ความสุขของเด็ก คะแนนหรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การปฏิบัติตนของเด็ก ความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน การเอาใจใส่ต่อเด็กของครู ความน่าเชื่อถือของโรงเรียน หรือความร่วมมือของผู้ปกครองกับชุมชน เป็นต้น ในทัศนะของครูก็อาจมองในเรื่องของการเรียนรู้ของเด็ก สภาพชุมชน การดูแลเอาใจใส่ต่อเด็ก ความผูกพันกับภารกิจ การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาและความเชื่อมั่นในองค์กร เป็นต้น หรือในทัศนะของผู้บริหารอาจมองว่า โรงเรียนเป็นที่นิยมกันหรือไม่ โรงเรียนเราเป็นอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น เด็กมาเรียนโรงเรียนนี้กันหรือไม่ เรามีคณะครูที่ดีหรือไม่ คณะครูมีความพึงพอใจอย่างไร หรือผู้ปกครองบ่นตำหนิหรือไม่ เป็นต้น

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่กำหนดไว้

2.1.2.2 ความเป็นมาของการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคม การศึกษาประสิทธิภาพในระยะแรกจะพูดถึงประสิทธิภาพองค์กรในระบบธุรกิจก่อน แล้วต่อมาก็จะมีการประยุกต์เข้ามากับการศึกษาประสิทธิภาพในโรงเรียน การศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นเพิ่งได้รับความสนใจอย่างจริงจัง และมีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางเมื่อประมาณ 30 ปีที่ผ่านมา โดยเริ่มที่ประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วก็แพร่ขยายแนวคิดนี้ออกไปอย่างกว้างขวาง เช่น ในสหราชอาณาจักร เนเธอร์แลนด์ ออสเตรเลีย และประเทศอื่น ๆ รวมทั้งประเทศไทย กล่าวได้ว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้นได้รับการสนใจจากประเทศต่าง ๆ อย่างมากในปัจจุบัน

ในอดีตนั้นความคิดรวบยอดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมักจะถูกมองว่าการบริหารโรงเรียนไม่ได้ก่อให้เกิดความงอกเงยขึ้นแก่นักเรียน ทำให้ผู้ปกครองไม่มีความหวังอะไรต่อโรงเรียน โรงเรียนจึงถูกละเลยและไม่ได้รับการพัฒนาในที่สุดสาเหตุที่สำคัญยิ่งคือรายงานของบลูมที่ตีพิมพ์ในปี 1964 ชื่อ Benjamin Bloom's Stability and Change in Human Characteristics และงานวิจัยของโคลแมน ที่มีชื่อว่า James Coleman's Equality of Educational opportunity (Coleman, 1966; Teddlie & Reynolds, 2002) ซึ่ง เซอร์จิอิวานี (Sergiovanni, 1991) อธิบาย

ว่า งานวิจัยของโคลแมน เสนอว่า ความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ความยากจน และการที่โรงเรียนมีการแบ่งระดับกัน เป็นกุญแจสำคัญของตัวบ่งชี้ที่จะตัดสินถึงผลการเรียนของนักเรียน ที่ทำให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางสังคม และเห็นว่าเชื้อชาติ หรือศาสนา สิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยทางสังคม และเห็นว่าเชื้อชาติ หรือศาสนา ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็ปัจจัยสิ่งแวดล้อมจากทางบ้านของนักเรียน ได้แก่ ระดับชั้นทางสังคม รายได้ของผู้ปกครอง การมีหนังสือจำนวนมาก ความต้องการประสบความสำเร็จ และตัวบ่งชี้อื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ทางบ้านมีความสำคัญต่อผลการเรียนมากกว่าการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกับจัดการต่าง ๆ ในการอำนวยการของโรงเรียน เงินเดือนครู หรือหลักสูตรการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแบบคลาสสิกที่ บลูม (Sergiovanni, 1991 Cited in Bloom, 1976) ที่เสนอว่าในการพัฒนาการศึกษาที่ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้ผลนั้น สิ่งที่เป็นแรงผลักดันมาจากพื้นฐานภายนอก ระบบโรงเรียนมากกว่าปัจจัยที่มาจากโรงเรียน นักการบริหารการศึกษา และครูมากมายต่างก็เชื่อ ในรายงานดังกล่าวที่ได้เผยแพร่ออกไปอย่างกว้างขวาง ทำให้เขาเหล่านั้นเชื่อว่าโรงเรียนไม่มีความสำคัญ และยอมรับว่าปัจจัยทางบ้านหรือความสามารถพื้นฐานทางการเรียนเดิม เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ที่ทำให้เกิดความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละคน มากกว่าการที่โรงเรียนกระทำการ จนครูและผู้บริหารบางคนถึงกับโทษว่าการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำนั้น เกิดจากสภาพที่บ้านของนักเรียนนั่นเอง จึงทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียน และการให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของโรงเรียนลดลงอย่างมากในช่วงเวลาดังกล่าว

ต่อมาเมื่อสังคมเข้าสู่ยุคการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด มุมมองเกี่ยวกับโรงเรียนก็เปลี่ยนไป ได้มีการศึกษาที่ขยายกว้างออกไป ในลักษณะของความเป็นสากลของโรงเรียนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลา ซึ่งผู้บริหารและครู ตลอดจนชุมชนจะต้องมีการพัฒนาโรงเรียนที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นกับนักเรียนในทุกด้าน เป็นลักษณะการเพิ่มมูลค่า (Add Value) และภารกิจของนโยบายการจัดการศึกษาจะต้องเป็นไปแบบทั่วไปในระบบเปิด โดยจะต้องบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญ (Teddkue & Reynolds, 2000) ตั้งแต่นั้นมา ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นอย่างปราศจากข้อสงสัยว่านักเรียนที่มีฐานะยากจนก็มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลมาจากการบริหารจัดการโดยโรงเรียน

ในปี ค.ศ. 1980 ภาพของโรงเรียนก็ได้แปรเปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโรงเรียนกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนได้เกิดขึ้น ความเชื่อที่ว่าโรงเรียนทำเกิดผลของความแตกต่างในตัวนักเรียนกลับมาได้รับการยอมรับอีกครั้งหนึ่ง โดยมีการยอมรับโรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นตัวนำมาซึ่งคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และสิ่งที่สำคัญของคุณภาพโรงเรียน คือภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพโรงเรียน โดยผู้บริหารจะเป็นผู้ให้การสนับสนุนครู และคณะทำงานต่าง ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่ และเกิดผลดีต่อโรงเรียน ในประเด็นนี้ได้มีงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนเป็นสิ่งยืนยันและสนับสนุนความคิดนี้จำนวนเป็นร้อยชิ้นงาน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ อัสติน และคนอื่น ๆ (Austinn et al, 1978 Cited in Sergiovanni, 1991) ที่ทำการทดลองเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจำนวน 18 โรงเรียน กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำจำนวน 12 โรงเรียน ที่เลือกมาจากโรงเรียนในรัฐแมริแลนด์ พบว่า มีความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงและต่ำกว่า เกิดจากผลการบริหารโรงเรียน

ของผู้บริหารโรงเรียน กล่าวคือ ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างการมีส่วนร่วมกับครูโดยตรง และมีความถี่ของการเอาใจใส่ในงานวิชาการสูง มีความคาดหวังกับผลสำเร็จของโรงเรียนสูง และเน้นการบริหารงานที่มุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียนมากกว่าโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำอย่างชัดเจน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความกระจ่างในความเชื่อดังกล่าว อีกทั้งงานวิจัยชิ้นอื่น ๆ ก็ปรากฏในทำนองนี้ด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาเห็นพ้องกันว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการที่จะทำให้คณะครูมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ นักเรียน และบริบทของโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ของตนร่วมกันเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนผู้บริหารจึงเป็นผู้นำของผู้นำ (Principal is the leader of leaders)

งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีการศึกษาถึงคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยการวัดที่ผลผลิตของนักเรียน (Student Outcomes) จากผลคะแนนสอบของนักเรียน เช่น งานวิจัยที่เซอร์จิอวานนิ (Sergiovanni, 1991) รวบรวมไว้ได้แก่ งานวิจัยของ เอ็ดมอน (Edmon, 1979) บรูคโอเวอร์ และคนอื่น ๆ (Brookover et al, 1978) งานวิจัยเหล่านี้ศึกษาจากนักเรียนที่อยู่โรงเรียนประถมในเขตเมืองและโรงเรียนที่อยู่ในเขตที่นักเรียนยากจน และที่มีชนเผ่าต่าง ๆ ทั้งในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล นับว่ามีความหลากหลาย การตัดสินใจว่าโรงเรียนใดมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ใช้ผลจากศักยภาพของนักเรียน (Pupil performance) ที่มาจากคะแนนสอบมาตรฐานในทักษะการอ่าน และคณิตศาสตร์

ประเด็นของประสิทธิผล และคุณภาพขององค์กรนั้น เป็นความคิดหลักของการศึกษาองค์กรตามทฤษฎีของระบบเปิดในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ในปัจจุบันประสิทธิผลขององค์กรกลายเป็นสิ่งที่สำคัญของการศึกษาทฤษฎีองค์กร นักวิชาการ เช่น คาเมรอนและเวทเทน (Cameron & Whetten, 1996 Cited in Hoy & Miskel, 2001) ได้เขียนไว้ในรายงานที่สรุปได้ว่าระบบการศึกษาเปลี่ยนจากประสิทธิผลไปสู่คุณภาพ (Effectiveness to Quality) กล่าวคือ ถ้าหากรู้ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรไปสู่ประสิทธิผลแล้วก็จะไปมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในที่สุด ในส่วนของประสิทธิผลโรงเรียนนั้นจะเน้นไปที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการบริหารโดยไม่จำเป็นต้องวัดผลผลิตระยะยาว (Outcomes) และการประเมินเกี่ยวกับความพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนของคุณภาพจะเน้นเกี่ยวกับมาตรฐานที่กำหนดเป็นเกณฑ์ เป็นสำคัญ ดังนั้น กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพนั้นไม่เหมือนกัน แต่ทั้งสองส่วนจะเป็นทางที่อธิบายเกี่ยวกับผลปฏิบัติขององค์กร (Organizational Performance) (Hoy & Miskel, 2001)

2.1.2.3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารหลัก ๆ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management) หรือที่นิยมเรียกกันว่า 4 M's นอกจากนั้น เฮอร์เชย์ แบลนชาร์ด และจอห์นสัน (รุจิริ ภู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม, 2545 อ้างอิงจาก Hersey, Blachard & Johnson, 1982) ยังได้เพิ่มการจูงใจ (Motivation) เป็นปัจจัยที่ 5 อีกด้วย และแม้ว่าจะมีปัจจัยดังกล่าวแล้วการบริหารโรงเรียนยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการบริหาร ได้แก่ สภาพทางภูมิศาสตร์ ประชากร ทรัพยากร ลักษณะนิสัยและความสามารถของคน ความเชื่อและศรัทธา ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนค่านิยมและอุดมการณ์ของสังคม การที่ผู้บริหารจะบริหารโรงเรียน

ให้มีประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ต่าง ๆ เหล่านี้ให้่องแท้เสียก่อน การวิเคราะห์ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ เป็นเรื่องสำคัญ และเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่ง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การจะคงอยู่หรือล่มสลาย ขึ้นอยู่กับผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการดำเนินงาน ตลอดจนความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผล และน่าเชื่อถือ ผู้บริหารองค์การอาจจะเลือกแนวทางใดทางหนึ่ง ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งมีแนวทางในการประเมิน 2 แนวคิดดังนี้ (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536)

1. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดการควบคุมการจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็้องค์การของรัฐหรือเอกชน หรือองค์การเพื่อการกุศล ทั้งนี้ย่อมตั้งอยู่บนฐานของกลไกเดียวกัน โดยมีลักษณะของกลไกดังนี้

- 1.1 มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง
- 1.2 มีการกำหนดแผนงานและภาระงาน
- 1.3 มีการกำหนดทรัพยากรการบริหาร
- 1.4 มีอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างองค์การ
- 1.5 มีการดำเนินงาน
- 1.6 มีการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ

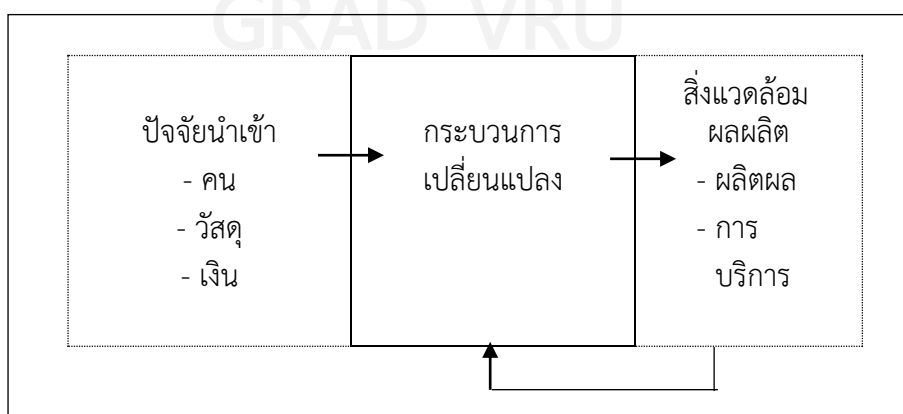
ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น จะเป็นการประเมินภาพรวมขององค์การ ส่วนการประเมินผลการดำเนินงานจากโครงการและกิจกรรมตามข้อ 1.6 นั้นเป็นเพียงส่วนสนับสนุน ปลีกย่อยของผลที่คาดหวังให้เกิดขององค์การเท่านั้นเช่นความคาดหวังของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาโดยมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กไทยให้ดีขึ้น ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลของ สพฐ. ต้องดูที่ผลสำเร็จคือ นักเรียนจบหลักสูตรแล้วมีคุณภาพชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมมากน้อยเพียงไร สำหรับการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษา จะไม่สามารถวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจนเหมือนในองค์การของเอกชน เช่นองค์การทางการเงิน องค์การทางอุตสาหกรรม เพราะว่าหากองค์การเหล่านี้ไม่มีประสิทธิผลองค์การก็อยู่ไม่ได้ ต้องขาดทุน ล้มเลิกกิจการไป ตรงกันข้ามกับองค์การของรัฐ เช่น โรงเรียนประถมศึกษาภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการในเรื่องการลงทุน การบริการ ผลตอบแทนกลับคืนจึงไม่มีความชัดเจนเช่นในองค์การเอกชน วิธีการวิเคราะห์องค์การตามแนวคิดการใช้กลไกควบคุม มีวิธีการ คือ ให้พิจารณาว่าตัวบ่งชี้ที่เป็นการประเมินผลของงาน คือ ความสำเร็จของงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานว่างานที่ได้รับสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ เพียงไร ตัวบ่งชี้ทรัพยากร เปรียบเทียบกับภาระงานว่าใช้ทรัพยากรคุ้มค่ากับงานที่ได้รับจากภาระงานดังกล่าวหรือไม่

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) การวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแนวนี้อาศัย ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ทฤษฎีที่อธิบายว่าแต่ละสิ่งที่อยู่ในจักรวาล ไม่ว่าสิ่งเล็กหรือสิ่งใหญ่เพียงใดล้วนเป็นหนึ่งหน่วยระบบ มีคุณสมบัติความเป็น

ระบบ คือ เป็นหน่วยงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีสิ่งป้อน มีขอบเขต เป็นส่วนย่อยของอภีระบบ ประกอบด้วยอนุระบบ ผลผลิตรวมของหน่วยระบบเกิดจากการทำงานประสานกันของอนุระบบ และแต่ละสิ่งมีความเป็นหน่วยระบบตามมิติต่าง ๆ กันในเวลาเดียว (เฉลียว บุรีภักดิ์, 2544) ส่วน (จันทรานี สงวนนาม, 2545) อธิบายว่า ทฤษฎีระบบเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษาขอบเขตครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมองค์การได้ทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

การศึกษาเป็นระบบการทำงานระบบหนึ่งเช่นเดียวกับระบบการทำงานอื่น ๆ กล่าวคือ มีสิ่งป้อน มีกระบวนการ และมีผลผลิต ไม่ว่าจะมองในระดับโรงเรียน หรือระดับกระทรวง การที่มองว่าการศึกษเป็นระบบการทำงาน ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถเพิ่มผลผลิต ลดความสิ้นเปลือง และความสุขเปล่านั้นคือเป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั่นเอง (ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์, 2541)

สำหรับแนวคิดเป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น สามารถทำได้โดยการวิเคราะห์ประสิทธิผลเชิงระบบ ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของโรงเรียน และองค์การโดยทั่ว ๆ ไป ในประเด็นมุมมองขององค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด เดนิสัน (Denison, 1990) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2005) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้คล้ายคลึงกันที่น่าสนใจ โดยสรุปได้ว่ามุมมองของ องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด เป็นการมองที่ปฏิภีรยาระหว่างสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมองค์การ โดยไม่เชื่อว่าองค์การจะแยกอยู่อย่างโดดเดี่ยวโดยปราศจากการรับอิทธิพลใด ๆ จากภายนอกได้ อิทธิพลที่มากกระทบต่อโรงเรียน ในฐานะที่เป็นระบบเปิด ได้แก่ การแข่งขัน แย่งชิงทรัพยากร และแรงกดดันจากนโยบายและการเมือง รูปแบบองค์การในระบบเปิดนั้นไม่เพียงแต่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมเหล่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านั้นอย่างแนบแน่น องค์การนั้นรับเอาสิ่งป้อนจากสิ่งแวดล้อมแล้วแปรเปลี่ยนสิ่งเหล่านั้นออกมาเป็นผลผลิต ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงองค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด

ที่มา: Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* 7 th ed. New York: McGraw. Hill.

จากภาพที่ 2.1 อธิบายได้ว่า ระบบของโรงเรียนนั้นมี 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยป้อนเข้า (Input) กระบวนการ (Process/ Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) โดยในแต่ละส่วนยังมีตัวบ่งชี้ย่อย ๆ อื่นอีก และจะเห็นได้ว่า แต่ละส่วนมีปฏิริยาย้อนกลับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ส่วนของผลผลิต (Outputs) ไปยังกระบวนการ ตัวอย่างขององค์การในระบบเปิด คือ โรงเรียนที่เป็นระบบหนึ่งของสังคม ซึ่งรับทรัพยากร เช่น แรงงาน นักเรียน เงิน จากสิ่งแวดล้อมและวัตถุต่าง ๆ เข้ามาสู่กระบวนการจัดการศึกษาซึ่งเป็นกระบวนการการเปลี่ยนแปลงให้บุคคลมีความสามารถอ่านออกเขียนได้ ทำให้นักเรียนได้รับการศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งก็ถือว่าเป็นผลผลิตที่มาจากระบบนั่นเอง (เฉลียว บุรีภักดิ์, 2538)

การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิดนั้นมีนักการศึกษา ได้แก่ สก็อต (Scott 1992) และ พอนเตอร์ (Pounder, 1999) ได้เสนอแนวคิดสอดคล้องกันว่า ระบบสังคมเป็นระบบเปิดองค์การทางการทุกองค์การเป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคมไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ โรงเรียนก็เช่นเดียวกันจะได้รับผลกระทบจากค่านิยมของสังคม นโยบายการเมืองและประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้บทบาทและสถานภาพของตนระบบสังคมนั้นแต่ละส่วนมีปฏิริยาต่อกันและกันทั้งหมด ระบบสังคมเน้นเป้าหมายเป็นสำคัญซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมาย ในโรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมาย เช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้าง แต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามหน้าที่เฉพาะทาง (Specialization) และการมีลำดับชั้นตอนที่ลดหลั่น (Hierarchy) ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติมีระบบแทรกแซงหรือบดทลงโทษและให้รางวัล องค์การทางการทุกองค์การเป็นระบบสังคม แต่ทุก ๆ หน่วยระบบสังคม ไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

จันทรานี สงวนนาม (2545) วิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงระบบของโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทยว่ามีตัวบ่งชี้ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ปัจจัยนำเข้าหรือสิ่งป้อน ประกอบด้วยนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่หลักสูตร วัสดุอุปกรณ์ กฎระเบียบ เงิน ชุมชน และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้เกิดผลสำเร็จ
2. ตัวบ่งชี้กระบวนการ ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนนโยบาย การบริหาร การเรียนการสอน กิจกรรมพิเศษ การวัดผล การค้นคว้าวิจัย และการสนับสนุน ฯลฯ
3. ตัวบ่งชี้ผลงานหรือผลผลิต ในระบบราชการเรามักเรียกว่า ผลงาน ขณะที่วงการธุรกิจจะเรียกว่า ผลผลิต อย่างไรก็ตามทั้งสองคำมีความหมายเหมือนกัน แต่ใช้ตามสภาพลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน โดยปกติผลงานในระบบราชการจะมี 2 ประเภท คือ ผลงานด้านการบริการและด้านผลผลิตที่สามารถนับได้ หรืออาจแบ่งผลผลิตเป็น ผลที่รัฐต้องการ ผลที่ประชาชนต้องการและผลที่ระบบต้องการ ผลผลิตของระบบงานการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการ สิ่งป้อนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไม่ว่าในฐานะใด แม้แต่ตัวนักเรียนเองควรปฏิบัติเนื้องานโดยคำนึงถึงหน้าที่ของตน เพื่อช่วยกันสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติ

อย่างไรก็ตามในฐานะที่ระบบโรงเรียนประถมศึกษาเป็นระบบของระบบอื่น ๆ ในสังคมย่อมต้องได้รับผลกระทบจากระบบอื่น ๆ จึงกลายเป็นแรงกดดัน ที่สำคัญมี 2 ประการคือ

1. แรงกดดันจากสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม การเปลี่ยนแปลง ของระบบ เศรษฐกิจ สังคมมีผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนดังจะเห็นได้จากการที่ประชาชนในสังคมมี มุมมองทางเศรษฐกิจว่าการศึกษาในปัจจุบันคือการลงทุน การศึกษาในปัจจุบันจะต้องแข่งขันกับ ประเทศอื่น ๆ มีผลทำให้มีการเรียกร้องในการปฏิรูป ที่ต้องจัดให้นักเรียนมีคุณภาพ สามารถแข่งขัน กับประเทศอื่น ๆ ได้และประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบในผลการจัดการศึกษา

2. แรงกดดันทางการเมือง สิ่งนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในปัจจุบัน เพราะว่าเมื่อมุมมองการ บริหารจัดการของประเทศเปลี่ยนแปลงไป การบริหารการศึกษาก็เปลี่ยนแปลงตาม ดังจะเห็นได้จาก การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเปลี่ยนไปตามการปฏิรูปทางการเมืองการปกครอง มีการกระจายอำนาจ การศึกษา ไปสู่การศึกษา ตัวบ่งชี้ด้านนี้ จะมีผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในระดับ หน่วยงานบังคับบัญชาและที่โรงเรียนเป็นอย่างมาก เช่นในด้านนโยบาย การทุ่มเท งบประมาณ การให้เงินเดือน สวัสดิการ และความก้าวหน้า ส่วนในระดับโรงเรียนการเมืองในระดับท้องถิ่นก็มีส่วน โดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น การให้การสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้ความร่วมมือของผู้นำท้องถิ่นทั้งกำนัน และผู้ใหญ่บ้าน

นักวิชาการบางท่านได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์การ ว่าเป็นความคิดหลัก ของการศึกษาองค์การตามทฤษฎีของระบบเปิด ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วง ศตวรรษที่ 20 ประสิทธิภาพขององค์การกลายมาเป็นสิ่งที่มีความโดดเด่นในการศึกษาทฤษฎีองค์การ ดังจะเห็นได้จากเมอร์อน และเวทเทน (Hoy & Miskel, 2001 Cited in Carmeron & Whetten, 1996) ได้เขียน ไว้ในรายงานชิ้นหนึ่ง โดยสรุปว่าประสิทธิภาพ เป็นรากเหง้าสำคัญของการนำพา โรงเรียนไปสู่คุณภาพ แม้ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่ใช่เรื่องเดียวกันแต่ทั้งสองต่างมุ่งเน้นและ อธิบายผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนได้อย่างดี และเสนอว่าระบบสังคมแบบเปิดเป็นกรอบใน การศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญ

การมองโรงเรียนในฐานะระบบเปิด ในระบบสังคมนั้น ฮอย และมิสกีล (Hoy & Miskel, 2005) ให้แนวคิดดังนี้

1. ระบบสังคมเป็นระบบเปิด โรงเรียนได้รับผลกระทบจาก ค่านิยมของสังคมและ ทรัพยากรในชุมชน การเมือง ประวัติศาสตร์ของชุมชน

2. ประชาชนอยู่ในระบบสังคม คนในสังคมจะปฏิบัติตนอยู่ภายใต้ ความต้องการพื้นฐาน ของตนแต่อยู่ภายใต้บทบาท และสถานภาพของตน

3. ระบบสังคมนั้น แต่ละส่วนมีปฏิริยาต่อกันและกันทั้งหมด ทั้งคุณลักษณะ และกิจกรรม เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งได้รับผลกระทบส่วนอื่น ๆ ก็จะได้รับด้วย เช่น เมื่อผู้ปกครองมีความต้องการให้ เปิดวิชาเรียนตามความประสงค์ของตนเพิ่มขึ้น ผู้บริหารก็จะได้รับผลโดยตรง แต่ในขณะเดียวกัน ครูผู้สอนและนักเรียนก็จะได้รับผลกระทบนั้น ๆ ด้วย

4. ระบบสังคมนั้น เน้นเป้าหมายเป็นสำคัญ ซึ่งในระบบจะมีเป้าหมายหลาย ๆ เป้าหมายใน โรงเรียนที่มีระบบการเรียนและระบบควบคุมมีเป้าหมายมากมาย เช่นกัน แต่เป้าหมายที่เป็นหลักรวม คือ การที่ระบบโรงเรียนสามารถเตรียมนักเรียนเพื่อเป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคม

5. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีโครงสร้างแต่ละหน่วยของระบบต้องปฏิบัติงานที่แตกต่าง ออกไปตามหน้าที่เฉพาะและการจัดสรรทรัพยากร ระบบโรงเรียน เป็นระบบราชการมีการแบ่งงาน

กันทำ (Division of Labor) เช่น ครูคณิตศาสตร์ ครูวิทยาศาสตร์ เน้นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) เช่น ครูผู้สอน นักแนะแนวให้คำปรึกษา นักบริหาร และการมีลำดับชั้นตอน (Hierarchy) เช่น ศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูผู้สอน

6. ระบบสังคมมีแบบแผน มีกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เป็นทางการและมีแบบแผน พฤติกรรมที่สังคมร่วมกันวางไว้ โดยคาดหวังว่าทุกคนในสังคมจะรู้และร่วมกันปฏิบัติตามสิ่งนั้น ๆ

7. ระบบสังคมมีระบบแทรกแซงหรือบทลงโทษและให้รางวัล กล่าวคือถ้าหากผู้ใดปฏิบัติผิดไปจากแบบแผนจะถูกลงโทษโดยสังคม หากปฏิบัติถูกต้องก็จะได้รับรางวัลโดยกลไกของทางการ เช่น การไล่ออก การรอลงอาญา การให้สิ้นสุดการทำงาน การให้พ้นวาระ และการเลื่อนตำแหน่ง และการแทรกแซงที่ไม่เป็นทางการเช่น การพูดจาถากถาง การคว่ำบาตรและการเย้ยหยัน

8. ระบบสังคมมีระบบการเมืองระบบความสัมพันธ์ของอำนาจที่ผลักดันสู่ความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม

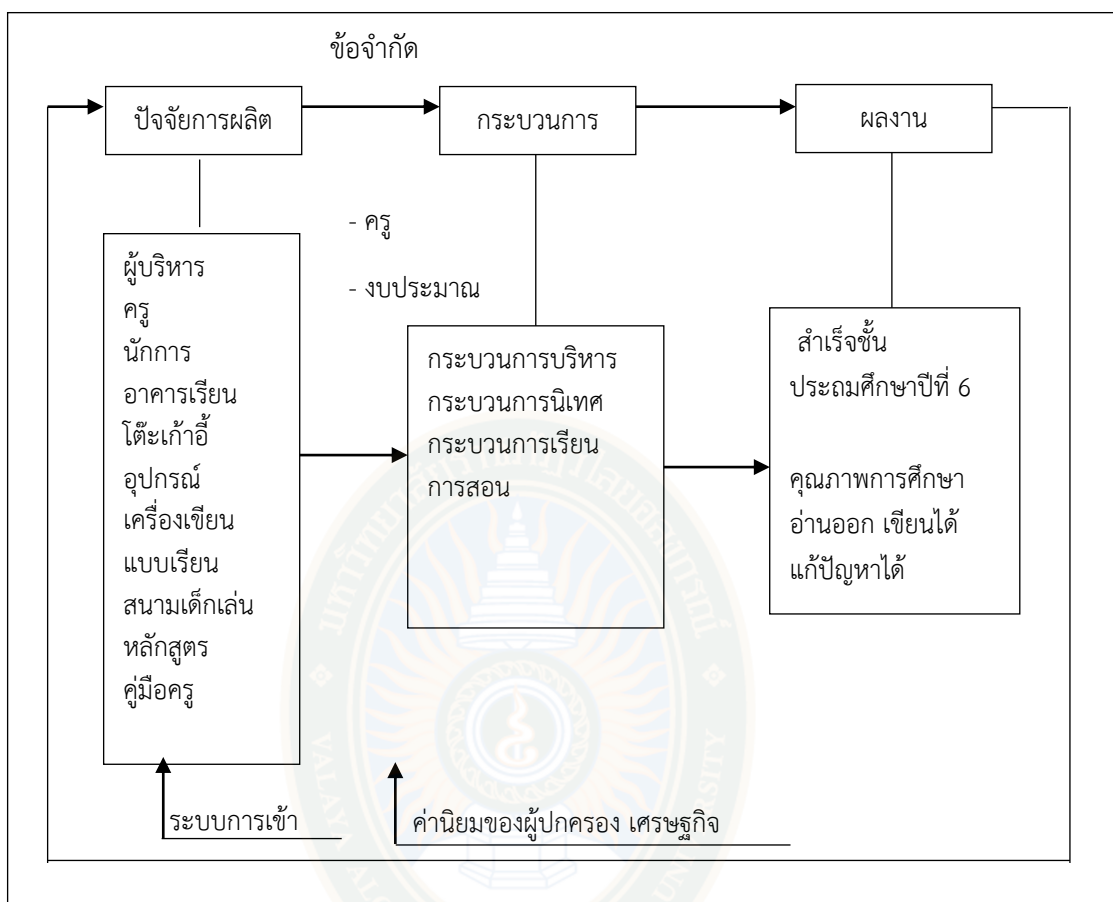
9. ระบบสังคมจะมีลักษณะวัฒนธรรมที่เป็นเฉพาะของตนกล่าว คือ เป็นระบบที่มีการร่วมกันของค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ร่วม (Shared Value)

10. ระบบสังคมเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์และมีความคิดรวบยอด กล่าวคือระบบสังคมจะมีการสร้างระบบทั่ว ๆ ไป ที่สามารถมองแบบประยุกต์ใช้ได้หน่วยสังคมอื่น ๆ ไม่ว่าจะป็นหน่วยใหญ่หรือหน่วยเล็ก เช่นระบบห้องเรียน เราสามารถเทียบเคียงได้ระบบสังคม ถ้าดูเพียงวัตถุประสงค์เพียงอย่างเดียว ในขณะที่พิจารณาโรงเรียนหรือขอบเขตการศึกษาว่าเป็นระบบสังคมนั้นแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

11. ทุกองค์การที่เป็นทางการอยู่ในระบบสังคม แต่ระบบสังคมทุกระบบไม่จำเป็นต้องเป็นองค์การที่เป็นทางการ

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) เสนอโมเดลของระบบการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ไว้สอดคล้องกับการมองโรงเรียนในระบบเปิด ดังภาพที่ 2.2

GRAD VRU



ภาพที่ 2.2 โมเดลของระบบการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.)

ที่มา: รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
ขององค์กร. เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารศึกษา
หน่วยที่ 9 - 12. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จากภาพที่ 2.2 โมเดลของระบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สปช. จะมีการนำเอาปัจจัยทั้งหมดที่เรียกอีกอย่างว่าทรัพยากร เข้าสู่กระบวนการ 3 กระบวนการ กระบวนการแรกคือกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ และการประสานงาน ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรและนโยบายของรัฐบาล กระบวนการการนิเทศ ได้แก่การกำกับติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำ ในเรื่องการเรียนการสอน จุดเน้น คือ โรงเรียนและห้องเรียนเพราะเป็นจุดที่เกิดของกิจกรรมการเรียนการสอน กระบวนการที่สาม คือ กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ การเตรียมการเรียนการสอน การจัดลำดับขั้นตอนการสอน ความรู้ กิจกรรมที่จะดำเนินการแก่นักเรียนร่วมกับครู ตลอดจนการตรวจสอบผลการเรียนรู้ เมื่อผ่านกระบวนการทั้งสามแล้วก็จะเกิดผลผลิตหรือผลงาน คือ นักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพ

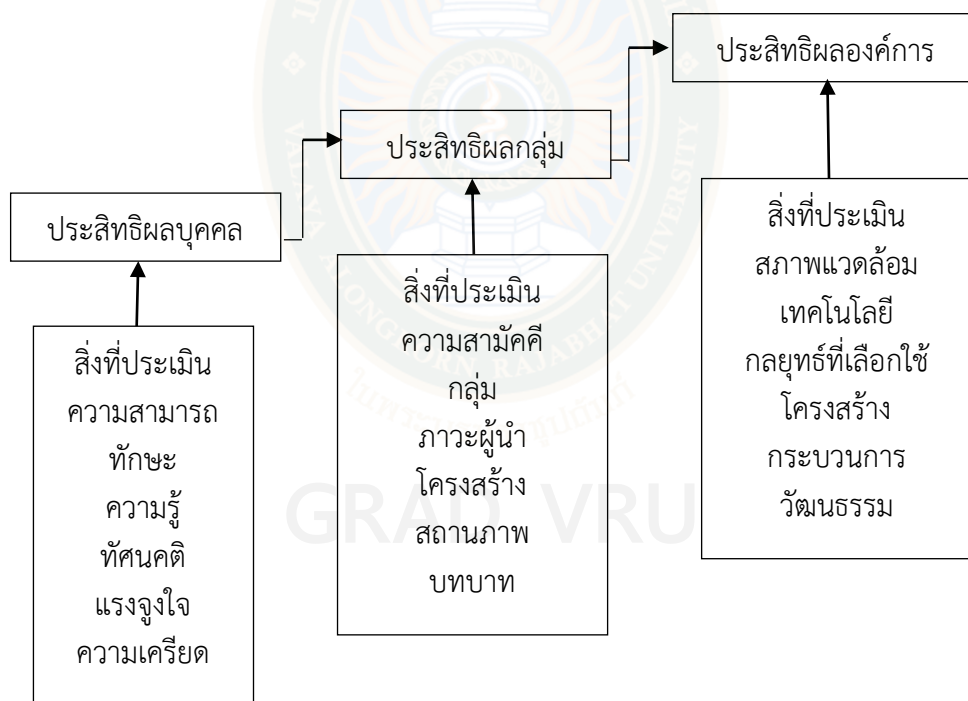
สามารถอ่านออกเขียนได้ แก้ปัญหาเป็น เป็นต้น โดยมีอัตราการเข้าชั้นและการออกกลางคันในอัตราที่น้อย นอกจากนี้ก็จะมีการรับผลจากระบบภายนอกคือ สังคม เช่น ค่านิยมของผู้ปกครอง สภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ เช่น โรงเรียนที่อยู่ในเขตกันดาร ผู้ปกครองยากจน การเรียนของนักเรียนก็ย่อมได้รับผลกระทบ

2.1.2.4 การประเมินประสิทธิผลขององค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ เป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดขององค์การ การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นแนวคิดขององค์การธุรกิจ ที่ต้องการตอบตัวเองว่าอะไรคือความสำเร็จ (Successful) เช่นในกรณีของบริษัทเจเนอรัลมอเตอร์ (GM) สหรัฐอเมริกาที่ต้องการบอกว่าบริษัทชาตอเนอร์ ที่เป็นบริษัทในเครือที่ตนตั้งขึ้นมากกว่า 12 ปี ต้องการตอบว่าบริษัทประสบความสำเร็จในการผลิตและขายรถยนต์ขนาดเล็กหรือไม่ แต่ปรากฏว่าไม่มีใครตอบได้ บางคนตอบว่ามี บางคนว่าไม่มี หรือบางคนตอบว่าไม่แน่ใจ แสดงให้เห็นว่า การจะบอกว่าองค์การใด ๆ มีประสิทธิผลเป็นเรื่องยากขึ้นอยู่ก็ว่าแต่ละคนจะให้นิยามคำว่าความสำเร็จไว้อย่างไร เพราะบริษัทมีผลการขายเริ่มต้นที่ดี แต่ต่อมาลดลง รถที่ผลิตออกมามีคุณภาพ ได้รับความเชื่อมั่นและความพึงพอใจจากลูกค้า แต่ในส่วนของผลผลิต การลงทุน และผลกำไร ยังไม่เป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นเช่น ฮอนด้า โตโยต้า บริษัทต้องสูญเสียเงินประมาณหนึ่งล้านดอลลาร์ในการดำเนินงานสุดท้ายบริษัทเจเนอรัลมอเตอร์ต้องยกเลิกบริษัทชาตอเนอร์ที่เป็นบริษัทลูกข่าย ในปี 1993 เหตุดังกล่าวทำให้เห็นปัญหาใหญ่ของการนิยามคำว่า ประสิทธิภาพองค์การว่าคืออะไรกันแน่ อะไรคือสิ่งที่บ่งบอกว่าองค์การบรรลุเป้าหมาย ต่อมาจึงมีการสร้างเกณฑ์มาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การจนเป็นที่นิยมอย่างมาก โดยเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่าง ๆ ตามประเภทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (Robbins, 1997) 1) การวัดผลทางการเงิน 2) ผลผลิต 3) ความเจริญเติบโตขององค์การ 4) ความพึงพอใจของลูกค้า 5) คุณภาพของสินค้า 6) ความยืดหยุ่น 7) ความก้าวหน้า และความพึงพอใจของพนักงาน 8) การให้การยอมรับของสังคม

บอสเสร์ท (Bossert, 1988) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การนั้น เราอาจกำหนดตัวชี้วัดตัวใดก็ได้ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดคุณลักษณะขององค์การนั้น ๆ ในขณะที่ (จันทรานี สงวนนาม, 2545) ชี้ชัดลงไปว่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินเพื่อตัดสินความมีประสิทธิภาพขององค์การมีหลายรูปแบบทั้งเกณฑ์ที่ใช้ประเมินเพื่อตัดสินความมีประสิทธิภาพขององค์การมีหลายรูปแบบทั้งเกณฑ์เดียวกับเกณฑ์รวม เกณฑ์เดี่ยว (Single Criterion) เกณฑ์เหล่านี้มักได้รับการยอมรับจากบุคคลโดยทั่ว ๆ ไป เกณฑ์เหล่านี้ได้แก่ การมีผลกำไรสูง ความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานในภาพรวม ผลผลิตขององค์การ การลาออก ฯลฯ ส่วนเกณฑ์รวม (Multiple Criterion) การใช้หลายเกณฑ์เพราะองค์การต่าง ๆ มักจะมีการกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ ดังนั้นเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การจึงต้องมีหลายประการ จึงมักจะมีการใช้เกณฑ์เดี่ยวหลาย ๆ เกณฑ์รวมกันเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เช่น เกณฑ์ที่รวมเอาความพึงพอใจ การมีผลกำไรสูง รวมทั้งความเจริญเติบโตขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับ (ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์, 2529) ที่เสนอแนะทางประเมินประสิทธิผลองค์การ 3 แนวทางด้วยกัน คือ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การนั้นมี ประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานว่า

บรรลุป่าหมายขององค์การหรือไม่ โดยใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นระบบเปิดซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการแลกเปลี่ยน และแข่งขันกันจึงประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง เพื่อพิจารณาผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโดยวิธีนี้ได้แก่ มาโฮนี และเวทส์เซล (Mahoney & Weitzel, 1969 Cited in Steers, 1977) ที่ให้ทัศนะว่าเกณฑ์ประสิทธิผลขององค์การธุรกิจและหน่วยงานวิจัยพัฒนา ได้แก่ ความสามารถในการผลิต การสนับสนุนการใช้ การวางแผน ความเชื่อถือได้และคิรีเริ่ม ส่วนเกณฑ์ประสิทธิผลของหน่วยงานวิจัยและพัฒนา ควรใช้ความน่าเชื่อถือได้ ความร่วมมือและการพัฒนา (Gibson et al., 1991) ได้เสนอเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลองค์การว่าจะต้องพิจารณาในส่วนของประสิทธิผลของบุคคล ประสิทธิผลของกลุ่ม และประสิทธิผลขององค์การในลักษณะที่ลัดหลั่นกันไปดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงลักษณะของประสิทธิผลที่มีลักษณะลัดหลั่นกัน

ที่มา: Gibson, James L., Ivancevich, John M, & Donnelly Jr., James H. (1991)

Organization: Behavior-Structure-Processes 7th ed. Homewood,
IL:Von Hoffman.

ในขณะที่ พาร์สัน (Parson, 1960 Cited in Hoy Ferguson, 1985) ได้เสนอแนวคิดในการวิเคราะห์ระบบสังคมที่ต้องมีการต่อสู้เพื่อการอยู่รอด โดยกล่าวว่าจะต้องมีการทำหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม (Latency) ต่อมา ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel, 1996 Cited in Uline et al., 1998) ได้รับมาใช้เป็นแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยมองในมุมของระบบสังคม และได้เสนอว่าเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 มิติคือ การปรับตัวขององค์การ (Organizational Adaptation) ผลผลิตขององค์การ (Organizational Productivity) ความกลมเกลียวในองค์การ (Organizational Cohesiveness) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) (Uline et al., 1998 Cited in Hoy & Miskel, 1982)

ไลท์ฟุต (Lightfoot, 1986) ชิดชนก เชิงเชาว์ อัมภา บุญช่วย และ ทวี ทองคำ (2541) กล่าวสอดคล้องกันว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ที่เป็นทักษะพื้นฐานเป็นเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ปราศจากข้อสงสัย และมีการนำมาใช้อย่างมากที่สุด ในการตัดสินความมีประสิทธิผลของโรงเรียน เหตุผลประการหนึ่งคือมันง่าย และสะดวกในการให้นิยาม และการวัดประสิทธิผลโรงเรียนจากผลสัมฤทธิ์ และคะแนนจากการสอบ เป็นคุณลักษณะของประสิทธิผลโรงเรียนโดยมีการวิพากษ์ใด ๆ โรวาน, ดิวเยอร์ และบอสเสริท (Rowan, Dwyer & Bossert, 1982 Cited in Sergiovanni, 1991) กล่าวว่า การนิยามเพื่อประเมินประสิทธิผลเช่นนี้เป็นการนิยามความหมายอย่างแคบ ๆ และถือว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์ประเมินเพียงเกณฑ์เดียว (Uni - dimensional Criterion) เป็นการประเมินแบบดั้งเดิม

นักวิชาการวัดและการประเมิน นักสังคมวิทยาองค์การ ที่มีความเชี่ยวชาญในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ต่างก็ชี้ว่าการประเมินประสิทธิผล ควรจะใช้หลายเกณฑ์ ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ควรใช้เกณฑ์แบบพหุ (Multidimensional Criteria) ทั้งนี้เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ไม่สามารถชี้วัดได้ว่าเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด (Hoy & Miskel, 2005; ธงชัย สันติวงษ์, 2541) การใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์แบบพหุ เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย ที่มีการตั้งสมมุติฐาน และนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลจากการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือได้มากกว่าเครื่องมือวัดประสิทธิผลเชิงเดียว ซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่าตัวแปรเกณฑ์เดียวจะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์ส อธิบายว่า ทั้งนี้เพราะองค์การโดยทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ (Steers, 1977) และในประเด็นประสิทธิผลนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) มีความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไป ทำให้การตัดสินว่าองค์การใดมีประสิทธิผล จึงมีความแตกต่างกันออกไป จึงจำเป็นต้องมีการวัดประสิทธิผลองค์การในรูปแบบของเกณฑ์แบบพหุ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้มีส่วนเสียนั้นเอง (Robbins, 1997)

นักวิจัยบางส่วนได้ขยายนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมจากการศึกษาเพียงเกณฑ์เดียว เช่น ครีเมอร์ส (Creemers, 1993) เสนอว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดได้จากทักษะพื้นฐานทั่วไปที่มีอยู่ในหลักสูตร ทักษะระดับสูง ทักษะทางสังคม เจตคติ หรือเป้าหมายทาง

การศึกษาในด้านอื่น ๆ ส่วน ลิปซิทเซ (Lipsitz, 1984 Cited in Sergiovanni, 1991) ได้ใช้เกณฑ์ทั่วไป 6 ประการในการบ่งบอกถึงความสำเร็จของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ 1) การที่โรงเรียนมีระบบระเบียบในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในขณะที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ถึงเกณฑ์ที่พอใจหรือสูงกว่า 2) โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาให้นักเรียนให้มีระดับของทักษะพื้นฐาน และวัตถุประสงค์ทางปัญญา 3) ครูและนักเรียนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้มีความสามารถในการเรียนรู้ที่สูง 4) โรงเรียนยอมรับในบทบาทของชุมชนและความคาดหวังของชุมชน 5) โรงเรียนมีความสุขในการเป็นตัวแทนชั้นเลิศของชุมชน 6) โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่ได้ดี ในการตอบสนองต่อความแตกต่างด้านเชื้อชาติ เช่นการที่คนต่างเชื้อชาติอยู่รวมกัน การนำนักเรียนไปส่งยังแหล่งการเรียนรู้ และการแก้ปัญหาอื่น ๆ สำหรับ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538ก) เสนอว่าการวัดผลผลิตทางการศึกษานั้นควรวัดทั้งผลผลิตที่เป็นวิชาการ และผลผลิตที่ไม่ใช่วิชาการด้วย

การวัดความมีประสิทธิภาพขององค์การตั้งแต่ยุคต้น ๆ จึงถึงปัจจุบันสามารถจำแนกเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์การได้ 3 ลักษณะ คือ

1) รูปแบบตัวแปรเดี่ยว เป็นรูปแบบเพียงตัวแปรเดี่ยว โดยจะพบปัญหาด้านการยอมรับความครอบคลุมของตัวแปรว่าไม่สามารถแทนการดำเนินงานขององค์การได้ทั้งหมดได้ รวมทั้งลักษณะของตัวแปร เช่น ความพึงพอใจ จะมีลักษณะของการใช้ความคิดส่วนตัว และที่สำคัญ คือ การผสมผสานตัวแปรเดี่ยวเข้าด้วยกัน เพื่อเข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรเหล่านี้ แคมป์เบลล์และคณะ (Campbell et al, 1977) ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวัดประสิทธิภาพขององค์การพบว่า มีตัวแปรที่ถูกใช้ 30 ตัวแปร โดยถูกใช้ในการวัดประสิทธิภาพขององค์การ ตัวแปรบางตัวเป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษา บางตัวเป็นตัวแปรที่ใช้แนะนำ บางตัวถูกใช้เป็นตัวแปรตามในการอธิบายถึงความมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ (Hoy & Miskel, 2001) (Zammuto, 1982)

2) รูปแบบตัวแปรหลายตัว ในระยะหลังการวัดประสิทธิภาพขององค์การจะใช้ตัวแปรหลายตัว หรือที่เรียกว่าพหุเกณฑ์ เพื่อลดข้อจำกัดของตัวแปรเดี่ยว อย่างไรก็ตามตัวแปรในแต่ละรูปแบบก็มีข้อแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแนวคิด ลักษณะขององค์การ วิธีการ และวัตถุประสงค์ของการใช้เกณฑ์ โดย (Steers, 1977) ได้รวบรวมตัวแปรหลายตัว และจำนวนครั้ง หรือความถี่ในการนำตัวแปรไปใช้

3) รูปแบบบูรณาการ Hoy and Miskel รูปแบบนี้จะเน้นการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การ 3 ประการ คือ ใช้เกณฑ์หรือตัวแปรหลายตัวพิจารณามิติของเวลา และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ใช้ตัวแปรหลายตัว เนื่องจากตัวแปรเดี่ยวไม่ครอบคลุมประสิทธิภาพได้เพียงพอ การกำหนดตัวแปรชี้วัดต้องมีทุกขั้นตอนของระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลง ปัจจัย และการผลิต ซึ่งตัวชี้วัดต้องมีความสำคัญและเป็นตัวแทน เนื่องจากเห็นว่าองค์การเป็นระบบของสังคม ดังนั้น ตัวแปรพื้นฐานที่ควรใช้ 4 ตัว ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการและการรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวดังกล่าวจะพิจารณาทั้งในประเด็นของมิติเวลา และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

2) มิติเวลา โดยแบ่งเวลาออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (short-term) ระยะกลาง (intermediate) ระยะยาว (long-term) โดยตัวแปรระยะสั้น ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพและความพอใจ ตัวแปรระยะกลาง ได้แก่ การปรับตัวและการพัฒนา ส่วนตัวแปรระยะยาว คือ การอยู่รอด

3) กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ค่านิยมและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม ทั้งภายในและนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อองค์การ โดยพิจารณาตัวแปรให้สอดคล้องกับความพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

จากรูปแบบการประเมินผลการคำนวณหาประสิทธิผลขององค์การที่กล่าวมาทั้งหมด ตามเกณฑ์การแบ่งต่าง ๆ สามารถสรุปได้ดังนี้ รูปแบบที่แบ่งตามเกณฑ์ความหมาย 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดมุ่งหมาย รูปแบบทรัพยากร และรูปแบบบูรณาการ รูปแบบยึดจุดมุ่งหมายมีความครอบคลุมน้อยที่สุด คือ สนใจเฉพาะการบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การเท่านั้น ส่วนรูปแบบทรัพยากรจะให้ความสนใจองค์ประกอบอื่นๆด้วย เช่น ทรัพยากร การปรับตัวขององค์การ และรูปแบบบูรณาการเป็นรูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมายกับรูปแบบทรัพยากรมาใช้ร่วมกันแต่ละรูปแบบมีจุดเด่นจุดด้อยต่างกัน ต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์การที่จะประเมิน ดังตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.1 ตัวแปรที่ถูกใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ

| ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ | |
|-------------------------------|----------------------------|
| ความมีประสิทธิภาพทั่วไป | (overall effectiveness) |
| ผลผลิต | (productivity) |
| ประสิทธิภาพ | (efficiency) |
| กำไร | (profit) |
| คุณภาพ | (quality) |
| อุบัติเหตุ | (accidents) |
| การเติบโต | (growth) |
| การขาดงาน | (absenteeism) |
| การลาออก | (turnover) |
| การจูงใจในการทำงาน | (motivation) |
| ขวัญ | (morale) |
| การควบคุม | (conflict-cohesion) |
| ความขัดแย้ง-ความสามัคคี | (flexibility/adaptation) |
| ความยืดหยุ่น-การปรับตัว | (goal consensus) |
| การยอมรับเป้าหมาย | (goal consensus) |
| บทบาทและปทัสถาน | (role and norm compliance) |
| ทักษะการบริหารงาน | (managerial task skill) |
| ความพร้อม | (readiness) |

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ | |
|-------------------------------|---|
| การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม | (utilization of environment) |
| การประเมินผลจากภายนอก | (evaluations of environment) |
| ความมั่นคง | (stability) |
| การยอมรับเป้าหมายในองค์การ | (internalization of organization goal) |
| คุณค่าของทรัพยากร | (value of human resources) |
| การบริหารและการสื่อสาร | (managerial management and communication) |
| ทักษะการบริหารงานบุคคล | (managerial interpersonal skills) |

ที่มา: Campbell et al. (1974). **The measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion.** San Diego: Naval Personnel Research center.

ตารางที่ 2.2 รูปแบบตัวแปรหลายตัวในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

| ผู้ศึกษา | ตัวแปร | แนวทางการพัฒนา | ความเป็นสากล | วิธีการที่ได้ตัวแปร |
|----------------------------------|--|----------------|-----------------------------|--|
| Georgopoulos & Tannenbaum (1957) | ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่น การไม่มีแรง | ปทัสถาน | ใช้กับทุกองค์การ | อนุมาน ติดตามด้วย การศึกษาจาก แบบสอบถาม |
| Bennis (1962) | ความสามารถในการปรับตัว | ปทัสถาน | ใช้กับทุกองค์การ | อนุมาน : ไม่มี การศึกษาวิจัย |
| Blake & Mouton (1964) | ความรู้สึกร่วมเอกลักษณ์ ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่น | ปทัสถาน | ใช้เฉพาะกับทุกองค์การธุรกิจ | อนุมาน : ไม่มี การศึกษาวิจัย |
| Caplow (1966) | การไม่มีแรงกดดัน ความสามารถในการปรับตัว | ปทัสถาน | ใช้กับทุกองค์การ | อนุมาน : ไม่มี การศึกษาวิจัย |
| Katz & Kahn (1966) | ความรู้สึกร่วมเอกลักษณ์ | ปทัสถาน | ใช้กับทุกองค์การ | อุปทานจากการ สำรวจการ ศึกษาวิจัย |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ผู้ศึกษา | ตัวแปร | แนวทางการพัฒนา | ความเป็นสากล | วิธีการที่ได้ตัวแปร |
|--|---|----------------------|---|--|
| Lawrence & Lorch (1967) | | อธิบาย (descriptive) | ใช้เฉพาะกับทุกองค์การธุรกิจ | อุปมาน : จากการศึกษาวิจัย 6 หน่วยงาน |
| Yuchtman & Seashore (1967) | | ปทัสถาน | ใช้กับทุกองค์การ | อุปมาน : ศึกษาวิจัยหน่วยงาน ประกันภัย |
| Friedlander & Pickle (1968) Pricre (1968) | ความสามารถในการผลิต การทำตามแบบ ขวัญ ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นปึกแผ่น | ปทัสถาน อธิบาย | ใช้เฉพาะกับทุกองค์การธุรกิจ ใช้กับทุกองค์การ | อุปมาน : ติดตามด้วยการวิจัยขนาดย่อม อุปมาน : จากการศึกษาวิจัย 50 ชิ่น ที่ได้รับการตีพิมพ์แล้ว |
| แบบจำลองของธุรกิจทั่วไป แบบจำลองของหน่วยวิจัยและพัฒนา | การใช้ประโยชน์ การวางแผน ความเชื่อถือได้ ความคิดริเริ่ม ความร่วมมือ การพัฒนา | | ธุรกิจ | 13 องค์การ |
| Schein (1970) | การติดต่อสื่อสารแบบเปิด ความยืดหยุ่น การสร้างสรรค์ ความผูกพันทางจิตวิทยา | ปทัสถาน | ใช้ได้กับทุกองค์การ | อุปมาน : ไม่มีการศึกษาวิจัย |
| Mott (1972) | ความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่น | ปทัสถาน | ใช้ได้กับทุกองค์การ | อุปมาน : ติดตามด้วยการศึกษาวิจัยจากแบบสอบถามหลายองค์การ |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ผู้ศึกษา | ตัวแปร | แนวทางการพัฒนา | ความเป็นสากล | วิธีการที่ได้ตัวแปร |
|---|--|----------------|-------------------------------------|--|
| Duncan (1973) | ความสามารถในการปรับตัว การบรรลุถึง จุดมุ่งหมาย การบูรณาการ | ปทัสถาน | ใช้ได้กับทุกองค์การ | อนุมาน : ติดตามด้วยการ ศึกษาวิจัยจาก แบบสอบถาม หลายองค์การ |
| Gibson et al, (1973 1972) ในระยะสั้น ในระยะกลาง ในระยะยาว | การปรับตัว ความสามารถในผลิต ประสิทธิผล ความพึงพอใจ ความสามารถในการ ปรับตัว การพัฒนา การอยู่รอด | ปทัสถาน | ใช้ได้กับทุกองค์การ | อนุมาน : ติดตามด้วยการ การศึกษา งานวิจัย หน่วยงานที่ทำ หน้าที่ตัดสินใจ 22 หน่วยงาน |
| Negandhi & Reimann (1973) ดัชนีทางพฤติกรรม | การได้มาซึ่ง อัตรากำลัง ความพึงพอใจของ พนักงาน การรักษาไว้ซึ่ง อัตรากำลัง ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานในสังกัด เดียวกัน การใช้ประโยชน์จาก อัตรากำลัง | ปทัสถาน | ใช้เฉพาะกับ ทุกองค์การ ธุรกิจ | อนุมาน : ติดตามด้วยการ ศึกษาวิจัย องค์การของ อินเดีย |
| ดัชนีทางเศรษฐกิจ | การเติบโตด้านการ ขาย ผลกำไรสุทธิ | | | |

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

| ผู้ศึกษา | ตัวแปร | แนวทางการพัฒนา | ความเป็นสากล | วิธีการที่ได้ตัวแปร |
|--------------------|---|----------------|-------------------------------------|--|
| Child (1974, 1975) | ความสามารถในการ ได้ผลกำไร ความเจริญเติบโต | ปทัสถาน | ใช้เฉพาะกับ ทุกองค์การ ธุรกิจ | อนุमान : ติดตามด้วย การศึกษา หน่วยงานใน อังกฤษจำนวน 82 แห่ง |
| Webb (1974) | ความสามัคคี ประสิทธิภาพ ความสามารถในการ ปรับตัว การสนับสนุน | อธิบาย | ใช้เฉพาะกับ ทุกองค์การ ศาสนา | อนุमान : จาก การศึกษา องค์การทาง ศาสนา |

ที่มา: Richard M. Steers. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.**
Santa Monica, Monica, Calif : Goodyear Publishing.

โรงเรียนเป็นองค์การชนิดหนึ่ง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผลจากการประเมินจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดของโรงเรียน (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536) การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำได้ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังไว้ของโรงเรียนและผลที่ได้จากการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้อง หรือ เพื่อศึกษาดูความสอดคล้องกันของผลผลิตกับเป้าหมายที่กำหนด (Dejnozka, 1983) ดังเช่นโรงเรียนได้มีการประเมินมาตรฐานโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อตรวจสอบติดตามรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงโรงเรียนเพื่อให้ได้มาตรฐานประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (กรมสามัญศึกษา, 2539) การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนซึ่งถือได้ว่าเป็นประสิทธิผลองค์การ เช่นกันก็จะต้องเกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดทั้งเกณฑ์การประเมินและแนวทางการดำเนินการ

แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ สามารถแยกแนวทางการประเมินได้ 3 แนวทาง ดังนี้ (Hoy & Miskey, 1991)

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (goal model of organizational effectiveness) เป็นการพิจารณาว่า องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลองค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้น

2) การประเมินประสิทธิผลองค์การในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (the system-resource model of organizational effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (input) มากกว่า ผลผลิต (output) ผู้ที่ใช้นิเวศน์วิทยาในการประเมิน เช่น ซีซอร์ และยัชแมน (Seashoore & Yuchthman) ซึ่งวัดประสิทธิผลองค์การโดยการเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่ากัน ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า เป็นต้น

3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (the multiple criteria of effectiveness) เป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการประเมิน ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่มีแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การในแนวนอน ได้แก่

Mott (1972) ได้สร้างตัวแบบ (model) เกี่ยวกับการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การ (perceived organizational effectiveness) โดยการรวมเอาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) ปริมาณของผลผลิต (quantity of product) 2) คุณภาพของผลผลิต (quality of product) 3) ประสิทธิภาพ (performance) 4) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) 5) ความสามารถในการยืดหยุ่น (flexibility) โดยให้เหตุผลว่า เกณฑ์ทั้ง 5 เหล่านี้เป็นตัวกำหนดความสามารถขององค์การในการระดมพลังสำหรับการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและการปรับเปลี่ยนโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น ก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกของนักเรียนที่มากกว่า ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีกว่า และสามารถแก้ปัญหาภายในได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ยึดตัวแบบที่เน้นเป้าหมายและระบบทรัพยากร

Steers (1977) ได้ศึกษาแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การ และพบว่า เกณฑ์ประสิทธิผลส่วนใหญ่ใช้ 17 รูปแบบ 12 รูปแบบ ที่สามารถนำไปใช้ได้ปรากฏอยู่ใน 3 ลักษณะ คือ ความสามารถในการปรับตัว/การยืดหยุ่น ความสามารถในการผลิต และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Gibson et al. (1979) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ ความสามารถในการผลิต ความมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ ความสามารถในการปรับตัว และการพัฒนาเพื่อการอยู่รอดขององค์การ

Cameron (1978 cited in Smart, Kuh & Tierney, 1997) ได้จำแนกตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาการของผู้เรียน การพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจของบุคลากรต่อครูและผู้บริหาร การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู ระบบปฏิสัมพันธ์กับชุมชนแบบเปิด ความสามารถในการจัดการทรัพยากร และสภาพขององค์การ

Purkey and Smith (1983) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 13 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร 3) เป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน และมีความคาดหวังสูง 4) การใช้เวลาในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน 5) ชื่อเสียงของความสำเร็จทางวิชาการ 6) บรรยากาศที่ดี 7) ใส่ใจในชุมชน

8) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 9) การบริหารจัดการ 10) การพัฒนาบุคลากร 11) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน 12) การมีส่วนร่วมในการวางแผน และ 13) การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

Hoy & Ferguson (1985) ได้ให้แนวคิดในการพิจารณาว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลอาจพิจารณาจากการที่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก 4) สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

Gretchen, Corbett & Firestone (1988) ได้กำหนดเกณฑ์วัดประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน 1) ความพึงพอใจของครู 2) จำนวนผู้เข้าเรียน 3) จำนวนผู้ที่ลาออก และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Hoy & Miskel (1991) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง (multiple criteria) จึงได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

Butterworth (1992) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 10 ประการ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ได้แก่ 1) การนำที่เข้มแข็ง 2) ทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี 4) ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 5) พัฒนาหลักสูตร 6) เป้าหมายชัดเจน 7) บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน 8) ประเมินตนเอง 9) การสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล และ 10) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

Cheng (1996) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน

Scheerens and Bosker (1997) ได้เสนอแนวคิดว่าองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 12 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 2) คุณภาพของหลักสูตร/โอกาสในการเรียนรู้ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) ระยะเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ 5) บรรยากาศในชั้นเรียน 6) บรรยากาศในโรงเรียน 7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 8) การเรียนรู้แบบอิสระ 9) การประเมินศักยภาพของบุคคล 10) ความสามัคคี 11) มีโครงสร้างที่ชัดเจน และ 12) มีการปรับโครงสร้างงานที่เหมาะสม

Mosley (2000) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน

Griffin (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างการบริหารอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินงานได้ดี

Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานทางวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการ

เรียนรู้ของนักเรียน 4) มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากร 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 9) ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

Barnhart (2001) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน

Hoy & Miskel (2001) นำเสนอตัวชี้วัดสำคัญด้านผลลัพธ์ของโรงเรียนที่แสดงถึงคุณลักษณะของความสำเร็จของโรงเรียนไว้ 3 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของครู และการรับรู้ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Hoy & Miskel (2005) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพขององค์การขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยคำนึงถึงหลักการเรื่องความหลากหลายของเกณฑ์การประเมิน ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ระดับการขาดงานของครูและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน

Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ทัศนะว่าถ้ามองประสิทธิผลโรงเรียนตามระบบสังคม (Social - systems) ก็สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้จาก 5 ตัวชี้วัด ดังนี้ คุณภาพของครู ความปรองดองภายในโรงเรียน ความวิริยะอุตสาหะของครู ความสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

จันทรานี สงวนนาม (2533) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นองค์ประกอบย่อยตัวหนึ่งในหลักเกณฑ์การประเมินโรงเรียนดีเด่นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นวิธีการที่จะปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

อุทัย สันติสกุล (2534) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นเกณฑ์การพิจารณาครอบคลุมประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ 1) ความสามารถในการผลิต (Productivity) 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) 3) ความพึงพอใจในงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศภายในองค์การ 4) ความเจริญเติบโตขององค์การ

วิโรจน์ จันทสิทธิ์ (2542) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทานพบว่า งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนได้รับรางวัลพระราชทาน

ภารตี อนันต์นาวิ (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัยไว้สองประการ คือ ความพึงพอใจในงานของครู และความสำเร็จในการผลิตนักเรียน

เกษม วัฒนชัย (2545) มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียนทำให้โรงเรียนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้ให้ทัศนะในมุมมองของนักประเมินเกี่ยวกับนิยามของความสำเร็จของโรงเรียนว่าแตกต่างกันตามตัวแบบการประเมินและจุดเน้นการประเมิน โดยสรุปค่านิยามความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน ได้ดังนี้ ผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีการวัดในรูปแบบคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจากแบบทดสอบมาตรฐาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยประสิทธิภาพของโรงเรียน

วาโร เฟิงส์วส์ตี (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งได้สังเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) การพัฒนาบุคลากร 6) ความสามัคคีของบุคลากร 7) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และ 8) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2549) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์เส้นทาง (Multi-level of path analysis) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้ 1) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน 4) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนและความสัมพันธ์กับชุมชน การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ 3) การประกันคุณภาพ การตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ 4) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) เน้นการเรียนการสอน 7) การสอนที่มีวัตถุประสงค์และ 8) ความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง วิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้กำหนดประเด็นในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถ คุณลักษณะ และทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียนตามการรับรู้ของครูในประเด็นต่าง ๆ จำนวน 12 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความมีวินัยในตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม 3) สุขภาพ พลานามัย และสุขนิสัยที่ดี 4) ทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ 5) ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย 6) การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 7) การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ต่อท้องถิ่น และต่อสังคม 8) ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข 9) ทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 10) สนุกทริยภาพทางศิลปะ ดนตรี และกีฬา 11) ทักษะและความสามารถในการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 12) การรักการทำงานและเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสังเคราะห์ หลักการแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยใช้ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ผลของการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู-อาจารย์ในโรงเรียนจนสามารถทำให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหานักเรียนได้อย่างเป็นระบบ ครู-อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมจึงเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ 5 ประการ คือ 1) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 3) การแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน 4) ความพึงพอใจของครู และ 5) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

พัฒนะ สีหามู (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพบว่า ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสังเคราะห์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ตัวบ่งชี้ 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร 4) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

พิไลวรรณ แต่งขาว (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถเรียงลำดับค่ามากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) นักเรียนมีความรับผิดชอบ 4) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 5) การมีความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 6) สภาพแวดล้อม 7) การมีส่วนร่วม และ 8) องค์กร

สิรินาถ แววสง่า (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นผลคะแนนเฉลี่ยร้อยละการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาษาต่างประเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สุขศึกษาและพลศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี และศิลปะ

พันธ์โรจน์ กมลโรจน์สิริ (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินประสิทธิผลในงานวิจัยนี้เป็นการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยใช้ตัวแบบของ Hoy & Miskel (1991) ที่บอกว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ 1) การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน

จำเนียร แจ่มอำพร (2557) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สังเคราะห์เกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าเกณฑ์ที่สำคัญของผลลัพธ์ที่ควรคำนึงถึงในการประเมินหรือตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 ประการ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการทำงาน และประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจำเป็นต้องเลือกรูปแบบและเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564

วัตถุประสงค์

เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ พ.ศ. 2553

หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วย ตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้

- 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน
- 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- 1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

- 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- 6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)

วิสัยทัศน์ “การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าประสงค์รวม

1. ระบบบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
3. ตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม คือ 1) คะแนนของผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2) ร้อยละของคะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสของการดำเนินงานของหน่วยงาน 3) ร้อยละของกำลังแรงงานที่สำเร็จ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขึ้นไป 4) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) 5) ร้อยละ คะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมืองและพลโลก

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) รวม 6 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมาย 1) ให้คนไทย ส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น 2) คนในสังคมไทยทุก ช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น และ 3) คนไทยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตาม มาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มี คุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยการส่งเสริมให้มีกิจกรรม การเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย จิตสาธารณะ รวมทั้งเร่งสร้างสภาพแวดล้อมภายใน และโดยรอบสถานศึกษาให้ปลอดจากอบายมุข อย่างจริงจัง พัฒนาศักยภาพคนไทยให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมี คุณค่า ด้วยการส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคม ที่เหมาะสม พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะ การทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการ ประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้ สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ ด้วยการเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ และมีอาชีพ ทั้งในด้าน การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การได้รับขยายการคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) และสวัสดิการ (Welfare) ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อประกอบอาชีพและยกระดับ รายได้โดยขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา อย่างต่อเนื่อง โดยไม่ถูกจำกัดศักยภาพจากสภาพครอบครัว พื้นที่ และสภาพร่างกาย การดูแลนักเรียนยากจน ที่อาศัยในพื้นที่ห่างไกลที่ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน การสนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา การให้ทุนการศึกษาต่อระดับสูง เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กนักเรียนออกจากโรงเรียนกลางคัน รวมถึงสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในพื้นที่ห่างไกล

3. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศ สู่มั่งคั่งและยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศและประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น โดยการรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ด้วยการสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความหวงแหน และธำรงรักษา สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยปลูกฝังและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญ และป้องกัน แก้อันตราย ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุข แนวทางสันติวิธี และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ เพื่อขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรงตามแนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

4. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีเป้าหมายเพื่อลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ การเพิ่มคะแนนดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันให้อยู่สูงกว่า ร้อยละ 50 เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้วยการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และ คุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถ ให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย ราชการบริหารส่วนกลาง มีขนาดเล็กกลาง และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ และป้องกัน ปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทยให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลัง การขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2559

มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ.2559 มีจำนวน 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

- ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น
- ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการสอบวัดระดับชาติ
- ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม
- ความภูมิใจในท้องถิ่น และความเป็นไทย
- ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและความหลากหลาย
- สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

- การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
- การวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- การกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- การมีกระบวนการเรียนการสอนที่สร้างโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วม
- การจัดการเรียนการสอนยึดโยงกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่น
- การตรวจสอบและประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 ระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล

การใช้ระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561

มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแต่ละมาตรฐาน

มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็น และแก้ปัญหา

- 3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม
- 4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
- 6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

- 1 การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
- 2 ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 3 การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย
- 4 สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

2.1 มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน
2.2 มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
2.3 ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา
และทุกกลุ่มเป้าหมาย

2.4 พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
2.5 จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
2.6 จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1 จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
3.2 ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3.3 มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
3.4 ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน
3.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการ

เรียนรู้

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข
มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ จึงกำหนดเป็นจุดหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยและ
ปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง

2. มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต

3. มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย

4. มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามในสังคม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้
1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย 8) มีจิตสาธารณะ

จากการที่ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินความมีประสิทธิภาพและผู้วิจัยได้การศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้สำหรับประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 2.3

GRAD VRU

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) | วาโร เฟื่องสวัสดิ์ (2549) | สุวัฒน์ วัฒนานนท์ (2549) | อวัช กระจุกมณี (2550) | นงลักษณ์ เรืองทอง (2550) | นริศ วัสต์ (2550) | สัมพันธ์ กาเพ็ง (2551) | ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ (2553) | โสภณ ม่วงทอง (2553) | พัฒนะ สีทานุ (2553) | ความถี่ |
|---|------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|---------|
| | ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน | | | | | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 5 |
| ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน | | | | | | | | | | | 0 |
| การพัฒนาด้านวิชาการ | | | | | | | | | | | 0 |
| การพัฒนาทักษะผู้เรียน | | | | | | | | | | | 0 |
| การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน | | | | | | | | | | | 0 |
| ความพึงพอใจของครู | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 5 |
| การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู | | | | | | | | | | | 0 |
| ความสามารถในการจัดการทรัพยากร | | | | | | | | | | | 0 |
| การพัฒนาบุคลากร | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน | ✓ | | | ✓ | | | | ✓ | | | 3 |
| การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | | | | | | | | | | | 0 |
| ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบ | | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | 3 |
| จำนวนผู้เข้าเรียน | | | | | | | | | | | 0 |
| จำนวนผู้ที่ลาออก | | | | | | | | | | | 0 |
| ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ความสามารถในการแก้ปัญหา | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| องค์กรแห่งการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | ✓ | | | | 2 |

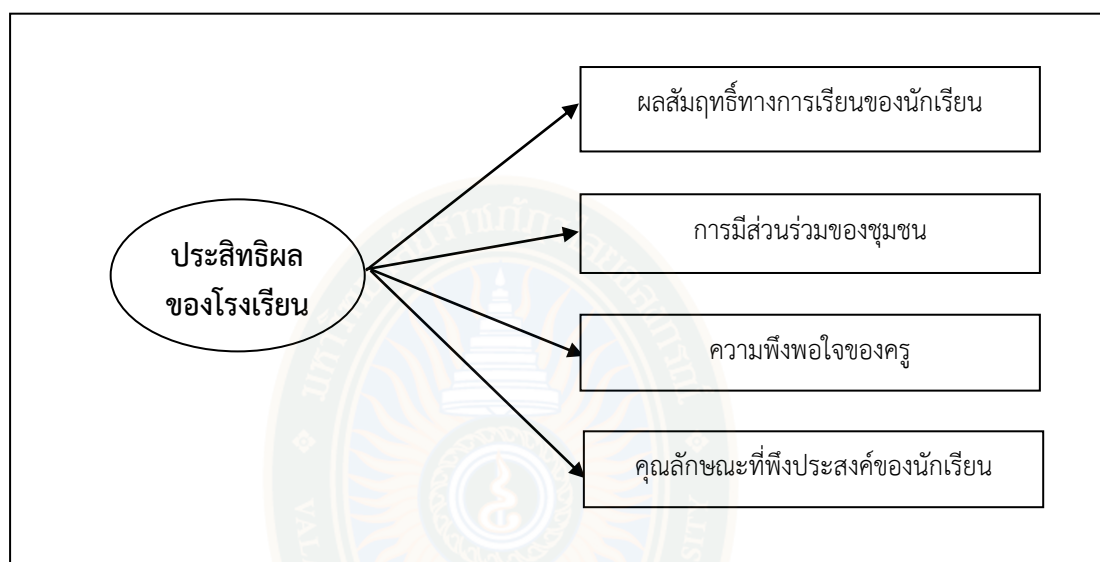
ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ความถี่ (หน้า 54) | ความถี่ (หน้า 56) | ความถี่ (หน้า 58) | ความถี่ (หน้า 60) | รวมความถี่ | ลำดับที่ |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|----------|
| ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | 4 | 3 | 5 | 6 | 18 | 1 |
| ความพึงพอใจในการเรียนของผู้เรียน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การพัฒนาด้านวิชาการ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การพัฒนาทักษะผู้เรียน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| ความพึงพอใจของครู | 3 | 4 | 5 | 2 | 14 | 3 |
| การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของครู | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| ความสามารถในการจัดการทรัพยากร | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| การพัฒนาบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 8 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน | 6 | 4 | 3 | 4 | 17 | 2 |
| การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อม ที่มากระทบ | 2 | 0 | 3 | 0 | 5 | 6 |
| จำนวนผู้เข้าเรียน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| จำนวนผู้ที่ลาออก | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 9 |
| ความสามารถในการแก้ปัญหา | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 9 |
| องค์การแห่งการเรียนรู้ | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 | 7 |

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | ความถี่ (หน้า 55) | ความถี่ (หน้า 57) | ความถี่ (หน้า 59) | ความถี่ (หน้า 61) | รวมความถี่ | ลำดับที่ |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|----------|
| ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียน | | | | | | |
| การนำที่เข้มแข็ง | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การทำงานเป็นทีม | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 9 |
| ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| เป้าหมายชัดเจน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 | 8 |
| การสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| การพัฒนาหลักสูตร | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| ภาวะผู้นำทางการศึกษา | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | 0 | 0 | 2 | 5 | 7 | 4 |
| ความสำเร็จทางวิชาการ | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| คุณภาพของการปฏิบัติงาน | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| คุณภาพงานของครู | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| ความสำเร็จในการผลิตนักเรียน | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| ความสามัคคี | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน | 0 | 0 | 4 | 4 | 7 | 4 |
| ผู้บริหารมืออาชีพ | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| เน้นการเรียนการสอน | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |

จากตารางที่ 2.3 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และผู้วิจัยได้การศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น พบว่ามี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงสุด 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัด ได้ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 แสดงโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทักษะหรือการประยุกต์ใช้ความรู้ต่าง ๆ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Academic Achievement) หมายถึง ความรู้หรือทักษะอันเกิดจากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาแล้ว ซึ่งได้จากการทดสอบของครูผู้สอนหรือผู้รับผิดชอบในการสอนหรือทั้งสองอย่างรวมกัน

Steers (1991) อธิบายความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ว่าหมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการเรียนที่อาศัยความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

สมพร เชื้อพันธ์ (2547) สรุปว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถ ความสำเร็จและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถวัดได้จากการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2548) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหมายถึงขนาดของ ความสำเร็จที่ได้จากกระบวนการเรียนการสอน

ปราณี กองจินดา (2549) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสามารถหรือ ความสำเร็จที่ได้รับจากกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์ เรียนรู้ทางด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย และยังได้จำแนกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ตาม ลักษณะของวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน

Lau Hoy & Miskel (2001) กล่าวว่า ผลผลิตทางการศึกษา คือ คะแนนของนักเรียนที่ได้ จากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บางกลุ่ม เช่น ผู้ปกครอง บุคคลทั่วไป และนักวิชาการ ที่คิดว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถ วัดด้วยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Heck (Hoy & Miskel, 2008 citing Heck, 2000) และ Peter (Mortimore Hoy & Miskel, 2008 citing Peter Mortimore, 1998) ที่กล่าวว่า คะแนนจากผลการทดสอบของนักเรียนที่สูงขึ้นหรือ พัฒนาขึ้นเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ของนักเรียนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน O-NET 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลสอบทาง การศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน O-NET

บุญเหลือ ทาไทสง (2557) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจาก ความร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวัดได้จากคะแนนเฉลี่ย ร้อยละของนักเรียนในการประเมินระดับชาติ O-NET

สิรินารถ แววง่า (2557) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คะแนนเฉลี่ยร้อยละ จากผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติ O-NET 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ฉบับ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2559)

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน

- ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของ แต่ละระดับชั้น
- ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

- ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร
- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการสอบวัดระดับชาติ
- ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงาน หรือการทำงาน

สรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 จาก เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน

การมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กร และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

Davis & Newstrom (1989) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน ที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

Newstrom and Davis (1993) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเกี่ยวข้องในด้านจิตใจ และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลในสถานการณ์กลุ่ม ที่จะกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ที่จะกระทำในสิ่งที่บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และแบ่งความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศักดิ์ (2549) การทำงานแบบมีส่วนร่วม นั้น ไม่ว่าจะในระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด จิตใจ อารมณ์ และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

ความพึงพอใจของครู

Fred Luthans (1998) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจหรือภาวะอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินบุคคลเกี่ยวกับงาน

Steers (1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่บุคคลให้คุณค่าในงานหรือประสบการณ์จากงาน “ความพึงพอใจเป็นผลมาจากการรับรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้คุณค่ากับงานที่ทำ”

Hoy & Miskel (1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างร่างกาย และจิตใจและสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล

Vicchio (1991) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นผลรวมความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่แสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานของแต่ละบุคคล

Lock & Corawford 2000 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความเต็มใจ ความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นซึ่งเกิดจากการชอบงานและพยายามทำงานให้สำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกหรือทัศนคติโดยส่วนร่วมที่ดีต่องาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำหรือความต้องการของครูในการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ในโรงเรียน

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่อยากทำงานในโรงเรียน มีความสุขกับรายได้ สวัสดิการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครูนับมองได้สองลักษณะ คือ ความรู้สึกของครูที่พึงพอใจในงานทั้งหมด และอารมณ์ที่มีปฏิกริยาต่องานของครูทั้งในด้านบวกและลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน

พัทธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อวิชาชีพ และการทำงานในโรงเรียน

พัฒนา สีหามู (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่แต่ละคนมีต่องานของตน รวมทั้งสภาพร่างกาย และสังคมในงานที่ทำ การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน การได้รับประสบการณ์ที่มีประโยชน์จากการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน โรงเรียนมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานส่งผลให้ครูทำงานสำเร็จ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ 8 ประการ คือ

- 1) รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ซื่อสัตย์สุจริต
- 2) มีวินัย
- 3) ใฝ่เรียนรู้
- 4) อยู่อย่างพอเพียง
- 5) มุ่งมั่นในการทำงาน
- 6) รักความเป็นไทย
- 7) มีจิตสาธารณะ

รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นพลเมืองดีของชาติ ดำรงไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย ศรัทธา ยึดมั่นในศาสนา และเคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

ซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ

มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

ใฝ่เรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เพียรพยายามในการเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

อยู่อย่างพอเพียง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

มุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ และรับผิดชอบในการทำหน้าที่การทำงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

รักความเป็นไทย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า ร่วมอนุรักษ์สืบทอดภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

มีจิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน และสังคม ด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น โดยไม่หวังผลตอบแทน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับนักเรียนตามการรับรู้ของครู 8 ประการ คือ รักษาติ ศาสน์ กษัตริย์ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียงมุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

2.1.2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2529) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน จากงานวิจัยจำนวน 50 เรื่อง สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 5 ตัวบ่งชี้ ในส่วนตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับครูนั้น วุฒิกการศึกษา และประสบการณ์ในการสอนเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

พิมพ์อ สดเอี่ยม (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มีอิทธิพลเฉพาะทางตรงต่อค่าเฉลี่ยคะแนนสะสมของนักศึกษารายห้องเรียน ไม่มีตัวแปร

ใดในระดับห้องเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการแก้ปัญหาของศึกษารายห้องเรียน วุฒิการศึกษาและแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้อง อายุของอาจารย์และบรรยากาศการเรียนการสอนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์รายห้องเรียน

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) ศึกษาองค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน คือ พฤติกรรมของผู้บริหาร รองลงมาคือ คุณลักษณะของนักเรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน และพฤติกรรมของครูตามลำดับ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 89

ถาวร เสี่ยงเอียด (2550) วิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเป็นบวก โดยในปัจจุบันระดับโรงเรียนพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก คือ พฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน และจำนวนนักเรียนที่นับถือศาสนาอิสลาม

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสมรรถนะขององค์การมีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในระดับครู ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู และบรรยากาศการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่แสดงผลของตัวแปรตามบรรยากาศทางการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นฤมล เจริญพรสกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมเอกชน

Ruhl (1985) ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

Mann and Lawrence (1989) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร

Reid et al. (1992) สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีปัจจัย 5 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยด้านครู 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร และ 5) ปัจจัยด้านโรงเรียน

Wren (1997) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากครู พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดีที่สุด

Liu (2006) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีนเพื่อค้นหากระบวนการประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศจีน พบว่า กระบวนการสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนมีหลายกระบวนการแตกต่างกันและตรงข้ามกับที่ระบุในวรรณกรรมต่างประเทศ ซึ่งความแตกต่างนี้รวมถึงความสำคัญของบทบาทครูประจำชั้นที่เข้มงวดกับนักเรียน ความสำคัญของผลการเรียนนักเรียน ผลกระทบของห้องเรียนขนาดใหญ่ที่ครูจะเน้นกิจกรรมนักเรียนทั้งห้องมากกว่าที่ละกลุ่ม ผลกระทบจากความขาดแคลน สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร โดยเฉพาะโรงเรียนในเขตชนบท ประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตเมือง มีสิ่งแตกต่างสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความคาดหวังของนักเรียน (เฉพาะความคาดหวังในอนาคต) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครู

Omolade (2007) ศึกษากระบวนการทดสอบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในไนจีเรีย เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์รูปแบบระบบโรงเรียนของฮอย และมิสเกล Hoy & Miskel (1991) และผลกระทบที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า โครงสร้างบรรยากาศ สมรรถภาพโดยรวม และการเมืองจะมีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งผลพบว่าส่วนประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยสมรรถภาพโดยรวมส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามความรับรู้ของครู

Harrison (2008) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนจากโรงเรียน 11 โรงเรียนในเขตเซาท์เทิร์นมิสซิสซิปปี เพื่อค้นหาการรับรู้ของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน โดยศึกษาจากตัวแปร 7 ตัว พบว่า ความคิดเห็นของครูเห็นว่า อายุ ระดับโรงเรียน และเพศ สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารเห็นว่าระดับความรู้ อายุ และประสบการณ์เป็นตัวแปรทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา

Lovell (2009) ศึกษาประสิทธิภาพของครูใหญ่ : การศึกษาความรู้สึกของครูใหญ่ที่มีต่อประสิทธิภาพและดัชนีการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของครูใหญ่ต่อความเชื่อเรื่องประสิทธิภาพกับตัวดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจากรัฐจอร์เจีย 387 คน โดยใช้หลักของประสิทธิภาพ Scale (PSES) ที่พัฒนาโดย Tschannen-Moran และแกเรส (Gareis, 2004 cited in Lovell, 2009) ผลพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่มีสิ่งค้นพบใหม่ว่า ความเชื่อของครูใหญ่เรื่องประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

Nasrin (2011) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลของพนักงานในองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ การประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและภารกิจมีผลกระทบต่อประสิทธิผลของพนักงานด้านความผูกพันของพนักงานและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

Foss & Knudsen (2013) สมรรถนะองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างความแตกต่างขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าโรงเรียนจะดำรงอยู่ได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน การที่จะรู้ว่าโรงเรียนนั้นๆ มีประสิทธิผลเพียงใดนั้น พิจารณาได้จากเกณฑ์หลายเกณฑ์ โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การหนึ่งของระบบนั้น จะมีปัจจัยต่างๆ มากมาย เช่น บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น

2.1.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่ง การบริหารทุก ๆ องค์การ จะประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิผลต่อองค์การได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

Gibson (1973) ได้อธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์การ ในแต่ละระดับมีปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับบุคคลเป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนหรือการได้รางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจและความเครียด

2. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม

Steers (1977) ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า องค์การต้องประกอบด้วย ปัจจัยสองปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง และ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทั้งสองปัจจัยนี้เป็นตัวบ่งชี้หลักที่จะทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างหมายถึง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การที่ได้กำหนดไว้ตามสายงานการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนขนาดขององค์การและขนาดของงาน โครงสร้างจะมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะทาง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดของหน่วยงาน ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีนั้น หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ตลอดจนความสำเร็จขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การ

Purkey & Smith (1983) ได้สรุปปัจจัยโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 13 ปัจจัย คือ

- 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน
- 2) หลักสูตรมีจุดหมายที่ดี ชัดเจน
- 3) เป้าหมายโรงเรียนชัดเจนและคาดหวังสูง
- 4) มีการทำงานตรงตามเวลา
- 5) ให้ความสำคัญการบรรลุผลสำเร็จด้านวิชาการ
- 6) บรรยากาศที่ดี เป็นระเบียบเรียบร้อย
- 7) มีความสำนึกในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 8) มีการส่งเสริมสวัสดิการและความมั่นคงของบุคลากร
- 9) มีการพัฒนาบุคลากรในการเรียนรู้
- 10) มีระบบการวางแผนแบบมีส่วนร่วม
- 11) มีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน
- 12) มีผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม และ
- 13) การสนับสนุนทางสังคม

Sathe (1985) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิก
- 2) ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ช่วยให้การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้
- 4) ช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจในการสื่อสาร
- 5) ช่วยให้สมาชิกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
- 6) ช่วยให้การรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน และ
- 7) ช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม

Russell Altealer & Velgen (1987) ได้ศึกษากับครูประถมศึกษาและมัธยมในรัฐไอโอวา จำนวน 316 คน พบว่า ฐานะการแบ่งงานระดับชั้นที่สอนเป็นตัวทำนายความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีนัยสำคัญ และการสนับสนุนจากสังคมโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการทำงานให้บรรลุผลความสำเร็จในการทำงาน

Russell et al. (1987) จากการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้บรรลุผลสำเร็จและยังส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของผู้จัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมาก ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน คู่สมรส และเพื่อนหรือญาติรวมกัน สามารถทำนายอาการผิดปกติของครูได้ 50-60% โดยที่การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่ต่างกันมีผลทำให้อาการผิดปกติด้านปัญหาอารมณ์ ความสัมพันธ์กับนักเรียนและการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของครูแตกต่างกัน

Cameron and Ettington (1988) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยวัฒนธรรมโรงเรียนต้องมีความเข้มแข็งและสอดคล้องเข้ากันได้ ซึ่งจะผลักดันให้เกิดความเชื่อในแนวทางเดียวกันอันจะนำมาซึ่งการคิดและปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

Burke and Greenglass (1988) ได้ศึกษาพบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และจะส่งผลต่อประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสม ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการอาชีพ ความตั้งใจดีและความทุ่มเทของครูจะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิผล

Steers & Porter (1991) ได้อธิบายว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานอาจจะทำงานอย่างเต็มความสามารถหรือตั้งใจทำเพียงอย่างเดียว หรืออาจจะทำเพียงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติหน้าที่แล้วเท่านั้น การจูงใจจะช่วยให้คนใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้น

Chrispeels (1992) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยการศึกษาเฉพาะกรณีในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 8 แห่ง โดยทำการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 8 แห่ง การวิจัยดังกล่าวศึกษาเกี่ยวกับ 1) วัฒนธรรมและบรรยากาศในโรงเรียน 2) หลักสูตรและการสอน 3) ภาวะผู้นำของครูใหญ่ ผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษา 5 ปี ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม ผลการทดลอง และแบบบันทึกข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) การเปิดโอกาสให้คณะกรรมการหลักสูตรและครูได้ทำงานร่วมกันมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียน 2) โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นครูใหญ่ต้องมีภาวะผู้นำ และ 3) ต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ดี

Daft (1992) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างให้โรงเรียนบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมทางวัฒนธรรมกับความเชื่อ กลยุทธ์ของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลได้

Buthwell & Kazanas (1992) นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรไว้ดังนี้ คือ

- 1) ปัจจัยระดับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สภาพของงาน แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะทัศนคติ ความสามารถ และความถนัด
- 2) ปัจจัยระดับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาท ปทัสถาน และสถานภาพ
- 3) ปัจจัยระดับองค์การ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง เทคโนโลยี กลยุทธ์ และวัฒนธรรม

Burke and Litwin (1992) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การนำเสนอเป็นแบบจำลอง (Model) ได้แก่ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน โครงสร้างองค์การ ระบบการบริหาร แรงจูงใจในการทำงานของครู ความต้องการและค่านิยมในการทำงานของครู

Newmann and Wehlage (1993) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัย จำนวนมากกว่า 800 เรื่อง สรุปได้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) และสมรรถนะของบุคลากรภายในโรงเรียนโดยชี้ให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์การที่ย้อนหลังไปถึงทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรรายบุคคล

Chen (1996) ได้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูซึ่งเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน

Andersson (2000) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิค ในรัฐเทนเนสซีโดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมของ คาเมรอนและเอตดิงตัน พบว่า วัฒนธรรมแบบ เปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ผู้เรียน การพัฒนาทาง วิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและ คุณภาพอาจารย์ ความเปิดของระบบเชิงสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและ สุขภาพองค์การ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการของ ผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของ ผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่ง ทรัพยากร สุขภาพองค์การและ ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียนวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) มีอิทธิพลต่อ สุขภาพองค์การ การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารและ อาจารย์ และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และ วัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิด ของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากรและสุขภาพองค์การ และ ความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

Robbins (2001) กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การแสดงออกจากผลต่อเนื่อง จากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับปัจเจกบุคคล ได้แก่

1.1 คุณค่า ค่านิยมและทัศนคติ บุคคลแต่ละคนเข้าสู่องค์การภายใต้ความรู้สึกนึกคิดที่ แตกต่างกันมีผลทำให้คิดและกระทำไม่สอดคล้องกันได้ การทำให้บุคคลในองค์การรับทราบคุณค่า และทัศนคติร่วมกันขององค์การ จึงเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้เข้าใจบุคคลได้ง่ายขึ้น

1.2 บุคลิกลักษณะ เป็นการสังสมลักษณะของแต่ละคนไว้ในตัว ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระบบ ในองค์การ บุคลิกลักษณะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ การเข้าใจเรื่องบุคลิกแต่ละคน เข้าใจตนเองอย่างไร จะทำให้สามารถเข้าใจลักษณะส่วนบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 การรับรู้ ถือเป็นหัวใจสำคัญของบุคคลในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของ บุคคลเพราะการที่บุคคลแต่ละคนรับรู้ทำให้บุคคลเลือกที่จะแสดงหรือเป็นไปรวมทั้งการแสดงออก ตามที่รับรู้ว่าคนอื่นมองและมีความคิดต่อตัวเขาเองอย่างไร

1.4 แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ตัวบ่งชี้หลากหลาย โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาถึงปัจจัย แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เพราะทำให้คนมุ่งหวังผลสำเร็จของงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญ ประการหนึ่ง

1.5 การเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่องค์การพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมบุคคล โดยมุ่งหวัง ให้ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จ องค์การต้องการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล

1.6 การตัดสินใจส่วนบุคคล บุคลากรทั้งหมดทุก ๆ องค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจเพื่อเลือกทางเลือกระหว่าง 2 ทางหรือมากกว่านั้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นปัจจัยสำคัญหลายประการที่โยงถึงกัน เพื่อกันจากพฤติกรรมระหว่างบุคคล ด้วยเหตุผลที่เมื่อเข้าไปอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ จำเป็นต้อง

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมออกไปปัจจัยระดับนี้ ได้แก่ บทบาท ปทัสถาน และสถานะ กลุ่มพลวัต การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความขัดแย้ง

3. ปัจจัยระดับองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลเชื่อมโยงถึงกัน เพื่อให้องค์การสามารถพัฒนา ปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ โครงสร้างองค์การ การออกแบบงาน การประเมินผลงานและการให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

Scott (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การ : ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะครูและบรรยากาศโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมี 6 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความเป็นมืออาชีพของครู 3) ความมุ่งมั่นวิชาการ 4) บรรยากาศโรงเรียน 5) สมรรถนะครู และ 6) สมรรถนะรวมของโรงเรียน

Omolade (2007) ได้ศึกษาวิจัยการทดสอบระบบประสิทธิภาพของโรงเรียน กับโรงเรียนประถมในประเทศไนจีเรีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) โครงสร้างของโรงเรียน 2) บรรยากาศในโรงเรียน 3) สมรรถนะรวมของโรงเรียน และ 4) การปกครองภายในโรงเรียน

Cooper (2010) ได้ศึกษาวิจัย สมรรถนะรวม พฤติกรรมการเป็นประชากรของ องค์การ และประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมในรัฐอัลบามา จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย สมรรถนะรวมขององค์การ และพฤติกรรมองค์การ โดยมีค่า สัมประสิทธิ์อยู่ที่ 0.59 และ 0.53 ตามลำดับ

Reeves (2010) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมในตอนเหนือ ของอัลบามา พบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความเป็นมืออาชีพของครู 3) ความโดดเด่นทางวิชาการ 4) บรรยากาศองค์การ 5) สมรรถนะรวม องค์การ 6) ความไว้วางใจ 7) การมุ่งมั่นวิชาการ 8) ความคาดหวัง และ 9) สภาพสังคมและ เศรษฐกิจ

อรุณ รักธรรม (2517) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและ แสดงออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของตน ออกมาได้ คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถเพื่อให้ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ และทำให้องค์การเกิดประสิทธิผลขึ้นด้วย

เทพโกศล มูลโธสง (2532) ได้ทำการศึกษาสมการที่เหมาะสมในการทำนาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า ประสพการณ์ในการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ได้ศึกษาวิจัยประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร ประกอบด้วย ระดับ การศึกษา และประสพการณ์ การได้รับการอบรมทางการบริหาร 2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง และการบริหารการ เปลี่ยนแปลง 3) ปัจจัยด้านครู ประกอบด้วย ความสามัคคีของครู และการได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมของครู และ 4) ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน อัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน และอัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก และปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ และมิตรสัมพันธ์ ปัจจัยด้านครู ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ความสามัคคี ความพึงพอใจ ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียน สังคม และการเรียนพิเศษ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

บัญชา แสนทวี (2539) ได้ศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กก่อนประถม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนในการจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

ภาวดี อนันต์นาวิ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า สถานการณ์ในโรงเรียน คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วาสนา ไชยพรรณา (2546) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการวิจัยสภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของครู อาจารย์นั้นก็ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีผู้ทำการศึกษาวิจัย พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเจริญเป็นสังคมเมืองมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และการสื่อสาร

ธนวิน ทองแพง (2549) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหาร และบรรยากาศ ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพล

ทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .0001

สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปร 6 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 เรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปรดังนี้ ลักษณะงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบ

อำภา ปิยาภรณ์ (2549) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน โดยมีตัวแปรดังนี้ คือ ตัวบ่งชี้ด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ด้านสมรรถนะขององค์การ และด้านประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะขององค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.98

ถาวร เส็งเอียด (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน จำนวนครูในโรงเรียน

ศิริภรณ์ สุขศีลล้ำเลิศ (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคม ครูมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกัน มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปิลัญญ์ ปฏิพิมพาคม (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชยาธิศ กัญหา (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก่ความผูกพันต่อองค์การและภาวะผู้นำองค์การ

สมิทร ขาวประภา (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษาได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นพระระดับซึ่งมี 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาคน แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นผลงาน 2) ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และ 3) ระดับบุคคล ประกอบด้วย ทรัพยากร และเทคโนโลยี นโยบายการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ การกระจายอำนาจ วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์ชุมชน บรรยากาศองค์การ รางวัลและการตอบแทน

ประพจน์ แยมทิม (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน วิถีพุทธ ผลการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนวิถีพุทธ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ 2) ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วย ขวัญและแรงจูงใจของบุคลากร

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย สมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนและปัจจัย ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำ ทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อบรรยากาศของ โรงเรียน

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียน

สุดารัตน์ จอมสิงห์ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพ

ศรีวิไล ยลสุริยัณวงศ์ (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตพัฒน์ สดางค์จันทร์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า

ความผูกพันของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2

อัลสุรียา กรรณสูตร (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร 3) บรรยากาศสถานศึกษา 4) คุณภาพการสอนของครู 5) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 6) การสนับสนุนทางสังคมของครู 7) พฤติกรรมมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา 8) เจตคติต่อสถานศึกษา และ 9) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

พิมพ์ ไชยตา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน 3 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) บรรยากาศโรงเรียน และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร

ญาณิศา บุญจิตต์ (2552) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ร่วมกันอธิบายประสิทธิผลขององค์กร ได้ร้อยละ 88.00

พระมหาสมพร สุริโย (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนปริยัติธรรม คือ บรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.50

งามตา ธาณิวรรณ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำกับประสิทธิผลโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

พัฒนะ สีหามู (2553) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44 ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29 ปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.11 และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10

โสภิต ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนมี 6 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ พฤติกรรมการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน การสื่อสาร บรรยากาศ ความผูกพัน และ วัฒนธรรม โดย ปัจจัยด้านบรรยากาศมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันของโรงเรียน นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อปัจจัยความผูกพัน

กาญจนา ชุมศรี (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สุระนิต สุระสังข์ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

รังสรรค์ อ้วนวิจิตร (2554) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยมุ่งที่จะสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

มนตรี รัตนจิตตภิญโญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูผู้สอนและระดับโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยในระดับครูผู้สอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์ไขว้ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานส่งผลทางบวกต่อคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระบบการประเมินผลงานและให้รางวัลนั้นส่งผลทางบวกต่อคะแนนเฉลี่ยความชื้นของแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนัญญาช ปิ่นทองคำ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ปาริชาติ โนนตุฎา (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนและปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี

3 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

ปนัดดา เนินนิล (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ปัจจัยระดับครู พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ การจัดการความรู้ และภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

บุศรา ภาคสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 282 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบการแลกเปลี่ยนพัฒนา วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบการตลาด บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลขององค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 71.6

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์การ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน แรงจูงใจ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ และการควบคุมงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เอกรักษ์ สารปริง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและด้านภาวะผู้นำ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การสร้างวิสัยทัศน์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โครงสร้างการบริหารของโรงเรียน และการพัฒนาครู ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นารินทร์ บัตรประโคน (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก

บุญเหลือ ทาไธสง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันต่อองค์การ

สิรินารถ แววสง่า (2557) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียงลำดับขนาดอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจผู้บริหาร ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมสถานศึกษา และความเป็นผู้นำของครู

ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคกลางของประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและสมรรถนะขององค์การมีอิทธิพลตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สุนิรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในระดับครู ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู และบรรยากาศการเรียนการสอน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่แสดงผลของตัวแปรตามบรรยากาศการเรียนการสอนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

พระครูปริสิทธิ์ สีลคุณ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยระดับครูผู้สอนมี 1 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

ศศิธรภรณ์ วงษาเวียง (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์จีรา วงษ์ชัยบุตร (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในกำกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทน์ภัส วิกุล (2560) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลสถานศึกษาระดับปฐมวัยมี 2 ปัจจัย คือ สมรรถนะองค์กร และความผูกพันองค์กร

จากแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดังตารางที่ 2.4



ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

| ผู้วิจัย ปัจจัย | ความถี่ (หน้า 84) | ความถี่ (หน้า 85) | ความถี่ (หน้า 86) | ความถี่ (หน้า 87) | ความถี่ | ลำดับที่ |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------|----------|
| ระดับบุคคล/ระดับครู | | | | | | |
| แรงจูงใจในการทำงาน | 4 | 5 | 3 | 8 | 20 | 1 |
| ทักษะ ความรู้ | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| การพัฒนาบุคลากร | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| การสนับสนุนทางสังคม | 4 | 5 | 1 | 2 | 11 | 3 |
| คุณค่า ค่านิยม ทักษะ/เจตคติ | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 |
| สมรรถนะของบุคลากร | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| ความผูกพันต่อองค์กร | 1 | 2 | 6 | 4 | 13 | 2 |
| การเรียนรู้ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| การรับรู้ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| บุคลิกลักษณะ | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| การติดต่อสื่อสาร | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| ความสามัคคี | 1 | 3 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| การตัดสินใจส่วนบุคคล | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| ความเป็นมืออาชีพของครู | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 6 |
| สมรรถนะครู | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| การมุ่งเน้นงาน | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| การจัดกระบวนการเรียนรู้ | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| ความฉลาดทางอารมณ์ | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 |
| สมรรถนะองค์กร | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 7 |

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

| ผู้วิจัย ปัจจัย | ความถี่ (หน้า 89) | ความถี่ (หน้า 90) | ความถี่ (หน้า 91) | ความถี่ (หน้า 92) | ความถี่ (หน้า 93) | รวมความถี่ | ลำดับที่ |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|----------|
| ระดับองค์การ/ระดับโรงเรียน | | | | | | | |
| สภาพแวดล้อม | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| เทคโนโลยี | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| กลยุทธ์ | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| โครงสร้าง | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| วัฒนธรรมองค์การ/โรงเรียน | 8 | 1 | 4 | 4 | 6 | 23 | 1 |
| ภาวะผู้นำ | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 20 | 3 |
| บรรยากาศขององค์การ/โรงเรียน | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 22 | 2 |
| การวางแผนแบบมีส่วนร่วม | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| พฤติกรรมของผู้บริหาร | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 6 |
| วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 6 |
| ระบบการบริหาร | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| การประเมินผลงานและการให้รางวัล | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| การออกแบบงาน | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| ภาวะผู้นำวิชาการ | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 5 |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 6 |
| สมรรถนะองค์การ/โรงเรียน | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 7 | 4 |
| ความมุ่งมั่นวิชาการ | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| พฤติกรรมองค์การ | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| สถานการณ์ขององค์การ/โรงเรียน | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 | 6 |
| คุณลักษณะของผู้นำ | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 7 |
| การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 8 |
| องค์การแห่งการเรียนรู้ | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 8 |

จากตารางที่ 2.4 ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มี 2 มติ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาปัจจัยที่มีความถี่สูงสุด 4 อันดับแรก และต้องมีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป คือ ระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การสนับสนุนทางสังคม ระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ภาวะผู้นำ สมรรถนะขององค์การ ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงตัวแปรทั้งสอง คือ การนำมาวิเคราะห์พระดับการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ได้คำตอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่สามารถนำไปกำหนดวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ชัดเจน และมีความคลาดเคลื่อนน้อย

2.1.3.1 ปัจจัยระดับครู

แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work)

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการ ที่ต้องการได้รับการตอบสนองความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอก ย่อมจะกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรมเพื่อให้เป็นปัจจัยจูงใจหรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ให้การตอบสนอง จึงสมควรที่จะเลือกให้สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกำลังมุ่งหวังอยากจะได้ การควบคุมพฤติกรรมต้องกระทำโดยการสนองปัจจัยจูงใจได้ถูกประเภทตามผู้ปฏิบัติงานกำลังต้องการ ครูแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกันไม่ใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่มีปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่ครูได้รับการจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้แต่ละคนเข้าใจที่จะใช้ความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย (Andress, 1977) การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายลักษณะดังนี้

Strauss & Sayless (1960) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการทำงาน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ความพึงพอใจปรากฏเด่นชัดเมื่อได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

Beach (1967) กล่าวว่า การที่บุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าประสงค์ หรือรางวัล แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนไปถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

Chruden & Sherman (1968) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะเข้าใจถึงสิ่งที่ชักนำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์ออกมา

Hicks (1969) กล่าวว่า งานขั้นแรกของผู้บริหาร คือ ต้องใช้ความสามารถทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การวิธีหนึ่งซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดี ก็คือ การจูงใจบุคลากรในองค์การให้ทำงาน

Mitchell & Larson (1987) กล่าวว่า แรงจูงใจโดยทั่วไป หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้น ๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้ว แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรมทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Good (1973) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับ ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจ และทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา

Locke (1976) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิด จากผลการประเมินของบุคคล หรือผลจากการตอบสนองของผลการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ

Hoy and Miskel (1991) ให้คำจำกัดความว่า แรงจูงใจ เป็นแรงขับ (drive) ความ ต้องการ (Need) ความเครียด (Tension states) หรือกลวิธีอื่นใด (Mechanisms) ที่ทำให้เกิดการ กระทำด้วยความเต็มใจและกระทำกิจกรรมนั้นต่อไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

Luthans (1998) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น และกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ จะเกิดความต้องการ (Need) ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals)

กิติมา ปรีดีติลล (2529) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อตัวบ่งชี้ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองความ ต้องการของเขาได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลรวมความรู้สึกด้านจิตใจที่เกี่ยวกับ ร่างกายและสภาพแวดล้อม เป็นเหตุให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าเขามีความพอใจในการปฏิบัติงานของ เขาเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2530) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ที่มีแรงผลักดันและมี ทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

อารีย์ เพชรบุตร (2529) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความ คิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชา เป็นอารมณ์พอใจ สบายใจที่เกิดจากประสบการณ์ ความพึงพอใจและความสบายใจที่มีผลมาจากงานนั้น ๆ ได้ทำให้ความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนอง

นภาคล เขมะโยธิน (2531) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก พอใจหรือชอบในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตร (2535) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก รวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับ ผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผล ต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์ กระทำกิจกรรมหนึ่ง อย่างมีจุดหมายปลายทางซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เรา เกิดความต้องการ (Need) เกิดแรงขับ (drive) ความปรารถนา (Desire) ขึ้นมาให้คุณแสดง พฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยการเร้าภายในตัว บุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จันทราณี สงวนนาม (2545) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ต้องการ (Need) แรงขับ (drive) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก

จากความหมายแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ ทั้งร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับงานทำงานอย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ได้ผลตอบแทนที่เป็นวัตถุหรือทางด้านจิตใจก็ได้

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

กิติมา ปรีดีติล (2529) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ช่วยให้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ คือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จ และได้ผลดีกว่าคนที่ไม่มี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้นด้วยในทางตรงกันข้าม หากเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจงานไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานตกต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ สุทัศน์ ทรัพย์ (2540, หน้า 1) ที่กล่าวว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ก็ไร้ความหมายเกิดผลเสียแก่หน่วยงานได้

สเตราส์ และเซลเลส (Strauss & Sayless, 1960 อ้างถึงใน สมพร ฉั่วสกุล, 2541) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการและจิตใจของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานที่ได้มีโอกาสแสดงบทบาทและความสามารถอย่างเต็มที่ แต่ถ้าขาดความพึงพอใจหรือมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ขวัญและประสิทธิภาพของงานลดลงด้วย จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูง ก็จะมี ความกระตือรือร้นที่จะสร้างผลผลิตของงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากตามไปด้วย ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีความพึงพอใจผลผลิตและประสิทธิภาพของงานก็จะต่ำตามไปด้วย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานจะมีมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้มีการศึกษาและเสนอแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

คูเปอร์ (Cooper, 1958) กล่าวว่า ความต้องการที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

- 1) การทำงานที่เขาสนใจ
- 2) การที่มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
- 3) การมีเงินเดือนและค่าจ้างที่ยุติธรรม
- 4) การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) การมีสภาพการทำงานที่ดีรวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม

- 6) การมีความสะดวกในการไป – กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
- 7) การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าในการควบคุม การปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 อ้างถึงใน กิติมา ปรีดีติลล, 2529, หน้า 231) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

 - 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
 - 2) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน
 - 3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ สภาพที่ทำงานทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่ว ๆ ไป และลักษณะของการจัดดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของภาระงานนั้น ๆ ตลอดจนเรื่องชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย
 - 4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ อัตราค่าจ้างที่คนงานหรือลูกจ้าง ได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
 - 5) ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ได้แก่ ลักษณะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร เป็นต้น ลักษณะของงานนับว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงกับความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ
 - 6) การนิเทศงาน (Supervision) ได้แก่ การติดตามดูแลให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานมีความสำคัญ สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานได้
 - 7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ได้แก่ การใช้ชีวิตร่วมกันของคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น
 - 8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารความคิดเห็น และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันให้แก่ผู้ร่วมงาน
 - 9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสง เสียง การถ่ายเทอากาศ ตลอดจนการจัดชั่วโมงการทำงานด้วย
 - 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ได้แก่ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นการกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการดังนี้

 - 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานแล้วเป็นอย่างดี

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติยศ การใช้สิทธิ การมีอำนาจ

3) สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเอง ทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5) ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันทมิตร ซึ่งถ้าเกิดความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลด้านสังคม หรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ (2527) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของคนในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

- 1) หน่วยงานกำหนดวัตถุประสงค์ไว้แน่นอนชัดเจนเพียงใด
- 2) วัตถุประสงค์นั้น ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับของทุกคนเพียงใด
- 3) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนทำหรือไม่
- 4) ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันหรือไม่
- 5) มีการนิเทศงานอย่างเพียงพอและทั่วถึงเพียงใด
- 6) มีสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเพียงใด
- 7) จัดการสื่อสารได้ดีและทั่วถึงเพียงใด
- 8) สุขภาพทางกายและทางจิตโดยทั่วไปของคนทำงานดีเพียงใด

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ 2 ประการคือ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับความรู้สึกและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง การได้รับการยกย่องนับถือ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (สมยศ นาวิการ 2531 อ้างถึงใน Maslow, 1943) ได้วางหลักไว้ว่า คนที่อยู่ภายในสถานที่ทำงานนั้นจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในเค้าโครงทางทฤษฎีของมาสโลว์ จะอยู่บนพื้นฐานข้อสมมติฐานที่เป็นรากฐาน 3 ประการ คือ

1. คนมีความต้องการและความต้องการจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา เฉพาะความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะถูกจัดลำดับจากความต้องการเบื้องต้น เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนกระทั่งถึงความต้องการที่มีความซับซ้อน เช่น ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จ

3. บุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว

มาสโลว์ (Maslow) แบ่งความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ชั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ การนอนหลับพักผ่อน ความปรารถนาทางเพศ เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นพื้นฐานความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดกับร่างกาย รวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจด้วย

3. ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ ความปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง มีบุคคลอื่นยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถเมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จ หรือมีความพึงพอใจการมีฐานะเด่นทางสังคมซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองที่ใฝ่ฝันไว้

สรุปว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ทั้ง 5 ชั้นมีความสำคัญต่อวิถีชีวิตมนุษย์ ซึ่งมนุษย์มีความต้องการที่มีลำดับชั้นตอน เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว

ความต้องการในระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที มนุษย์แสวงหาและตอบสนองความต้องการของตนเองไม่มีที่สิ้นสุด

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) (อิงชัย สันติวงษ์, 2533 อ้างถึงใน McGregor, 1960) ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวมนุษย์ทั้งเป็นทฤษฎี X ทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่หลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ อันมีสาเหตุมาจากการไม่ชอบทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุมสั่งการหรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนั้นจัดเป็นการจูงใจในทางลบ ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบัน เพราะการควบคุมบังคับและการลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้น และเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y กล่าวว่าปัจจุบันมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจกับการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปไว้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะทำให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนแสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงเป็นวิถีทางที่จะทำให้สำเร็จ และเป็นผลให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงานนั้นด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม คนก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X ทฤษฎี Y เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ใน 2 ด้าน คือมีความพร้อมที่จะทำงานกับมีความพร้อมที่จะปฏิเสธงาน

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence, Relatedness, Growth Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 ประการคือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่รวมถึงความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการทางด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการทางด้านวัตถุ อธิบายถึงความต้องการสองขั้นแรกในทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไว้ด้วยกันและ ความต้องการแบบนี้เป็นลักษณะที่ว่า หากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการนี้อีกฝ่ายหนึ่งก็ต้องเป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการในด้านที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น กับสมาชิกภายในครอบครัว กับเพื่อนบ้าน กับเพื่อนฝูง กับบุคคลอื่นที่ตนเกี่ยวข้องด้วย ความต้องการนี้ตรงข้ามกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขาจะขึ้นอยู่กับการแข่งขันซึ่งกันและกัน ความเข้าใจกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลมาจากที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิเช่น ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตินาการ ความพอใจในความเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

สรุปว่า ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่าคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันและความต้องการก็มุ่งไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป

ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herberg) (The Motivation - Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่เฮร์ซเบิร์ก และสไนเดอร์แมน (Herberg & Snyderman, 1959) ได้เสนอเอาไว้เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า คนจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยหรือมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูง

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง มีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 ลักษณะของงาน (Recognition)
- 1.3 การยอมรับนับถือ (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยคำจูงใจหรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Relationship with Peers)
- 2.4 สภาพการทำงาน (Work Conditions)
- 2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)

สรุปว่าทฤษฎีการจูงใจ - คำจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้กล่าวถึงปัจจัย 2 กลุ่มที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูงใจ โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นผลให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยคำจูงใจจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกต่อหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ เป็นปัจจัยของสิ่งแวดล้อมภายนอก มิได้เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อขาดหรือไม่มีปัจจัยคำจูงใจก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

สเตราส์ และเซเลส (Strauss & Sayless, 1960) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานที่ปฏิบัตินั้น สามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกายและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 2) ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับยกย่องและนับถือ 3) ความต้องการแสดงออก เช่น ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานที่ตนปฏิบัติพบความสำเร็จ

McClelland (1961) ได้สรุปว่า คนเรามีแรงจูงใจอยู่ 3 ประการ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ รู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และมีความวิตกกังวลเมื่อไม่ประสบผลสำเร็จหรือเมื่อประสบความล้มเหลว

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Needs for Affiliation) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น และความต้องการเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Needs for Power) หมายถึง ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น พยายามจะควบคุมสิ่งต่าง ๆ และให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่น และต้องการรับผิดชอบผู้อื่น

ทั้งนี้ McClelland เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญมากที่สุดในความสำเร็จของคนเรา

McClelland ได้จำแนกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็น 6 ด้าน คือ

1) ความทะเยอทะยาน (Aspiration) หมายถึง การแสดงออกของลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความต้องการจะให้ตนประสบความสำเร็จโดยการตั้งความคาดหวังไว้สูง มุ่งมั่นที่จะทำสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล

2) ความกระตือรือร้น (Energetic) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในลักษณะที่เต็มใจ เอาใจใส่และตั้งใจจริงในการทำงาน รีบทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทันทีไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง มีความขยันขันแข็งในการทำงาน มีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค สนุกกับการทำงานมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด

3) ความกล้าเสี่ยง (Moderate Risk-Taking) หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่บ่งบอกถึงการตัดสินใจที่เด็ดเดี่ยวในการกระทำสิ่งที่ถูกต้องและเป็นไปได้ รู้จักประมาณความสามารถของตน มีความกล้าได้กล้าเสีย ทำงานด้วยความมั่นใจไม่เชื่อโชคกลางมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าที่จะนึกถึงความล้มเหลว

4) ความรับผิดชอบตนเอง (Individual Responsibility) หมายถึง ลักษณะนิสัยของบุคคลที่แสดงออกถึงการรักษาในสิทธิหน้าที่ของตนเอง มีความเอาใจใส่ผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในงานของตนเอง พยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นเสมอ มุ่งมั่นการทำงานให้สำเร็จ

5) การรู้จักวางแผน (Planning) หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงการมีระบบแบบแผนในการทำงาน มีจุดประสงค์ที่เด่นชัดมองเห็นลู่ทางในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน เห็นการณ์ไกลทำงานอย่างประณีตและเป็นระเบียบ มีความรอบคอบและศึกษารายละเอียดของข้อมูลก่อนการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นต่อความก้าวหน้าในงาน

6) ความมีเอกลักษณ์ (Unique of Characteristic) หมายถึง ลักษณะนิสัยบุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง ไม่ชอบลอกเลียนแบบของคนอื่น มีความคิดริเริ่มในการทำสิ่งต่างๆสนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ มีอิสระในการทำงาน

นอกจากนี้ McClelland ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไร คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1) Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะเข้าใจ หรือต้องการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2) Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตน จากสังคมที่เกี่ยวข้องด้วย

3) Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตรอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Atkinson ในทัศนะของ Atkinson นั้นโอกาสของการบรรลุถึงความสำเร็จในการทำงานและมูลค่าของความสำเร็จในงาน จะถูกกำหนดจากสถานการณ์ นั่นคืองานบางประเภทมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูง ในขณะที่งานบางประเภทมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จต่ำ และงานบางประเภทให้มูลค่าของสิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จในการทำงานมากกว่างานบางประเภท

Atkinson (1964) ได้ทำการศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในรูปแบบของโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และสิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จ พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์คือ แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จ (Tendency to Achieve Success) ได้ถูกแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1) แรงจูงใจที่จะบรรลุความสำเร็จ (Motive to Achieve Success) บุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งจูงใจที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคล ถ้าเขาประสบความสำเร็จ เขาจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าบุคคลที่เคยประสบความล้มเหลวมาก่อน ซึ่งจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

2) การมีโอกาสของความสำเร็จ (Probability of Success) ถ้างานที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไปบุคคลจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากแต่ถ้างานที่ทำอยู่ยากเกินไป ไม่ว่าจะคน ๆ นั้นจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์น้อย เขาก็จะไม่รู้สึกว่าเขาจะมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือประสบความล้มเหลว

3) คุณค่าของความสำเร็จ (Incentive Value of Success) เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในความสำเร็จของตนมากขึ้น ก็จะทำให้เขาไม่เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้นมากเท่าใด ซึ่งรูปแบบโมเดลของ Atkinson ได้กำหนดสูตรดังนี้

พฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์ = แรงจูงใจ X โอกาส หรือความคาดหวัง X สิ่งล่อใจ

แนวโน้มที่จะบรรลุความสำเร็จ (Approach Success) แสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ระดับการรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจะถูกประมาณค่าจากการรับรู้ความยากของงานและจากการรับรู้ความสามารถของบุคคลที่จะทำงานนั้น และมูลค่าสิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จจะเท่ากับ 1-5 ระดับการรับรู้ถึงโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ความสำเร็จนั้น

หมายถึง หากโอกาสจะประสบความสำเร็จเท่ากับ .25 สิ่งล่อใจเพื่อความสำเร็จในการทำงานจะเท่ากับ .75

ส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (Avoid Failure) ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวนี้จะช่วยให้บุคคลปกป้องตนเองต่อการสูญเสียความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองการสูญเสียความเคารพทางสังคม และความกลัวต่อการอับอาย Atkinson ประเมินบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวด้วย Test Anxiety Questionnaire (TAQ) เพื่อประเมินแรงจูงใจที่หลีกเลี่ยงที่มีพื้นฐานมาจากความวิตกกังวล เช่น ความกลัวการประเมิน และความกลัวที่จะล้มเหลว โดยที่แนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวนี้จะประเมินจากการคำนวณโมเดลเชิงคณิตศาสตร์ ซึ่งบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวนี้ จะแสดงออกให้เห็นได้จากแบบทดสอบ TAQ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะล้มเหลว และแสดงถึงมูลค่าของสิ่งล่อใจทางลบของความล้มเหลว

บุคคลที่มีแนวโน้มของการเข้าหาหรือหลีกเลี่ยงร่วมกัน (Combined Approach and Avoidance Tendencies) Atkinson ยังกล่าวถึงแนวคิดของตนเองไว้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นเป็นแรงผลักดันภายในบุคคลที่จะขอลและเสาะหาสถานการณ์ที่จะบรรลุถึงความสำเร็จและบุคคลที่มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความล้มเหลวนี้เป็นแรงผลักดันภายในบุคคลที่จะหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลไม่สบายใจต่อสถานการณ์ที่ประสบความสำเร็จ

Myers (1970) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลเชิงปฏิบัติ ควรมีลักษณะดังนี้ 1) งานนั้นควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ 2) งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดผลได้สำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ 3) เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้คนที่ทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้ เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการของเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางพาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1971) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมี 10 ประการ มีดังนี้ คือ 1) ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) หน่วยงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อหน่วยงาน ความมีชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงาน 4) ค่าจ้าง ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ที่จ่ายเป็นพิเศษซึ่งหน่วยงานให้แก่ผู้ทำงาน 5) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ 6) การนิเทศงาน ได้แก่ เทคนิค วิธีการและความสามารถในการนิเทศของผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา 7) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ สภาพและลักษณะการติดต่อสื่อสาร ทั้งระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน 9) สภาพการทำงาน ได้แก่ ภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร

ห้องน้ำ 10) ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ได้แก่ เงินเดือนบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย สวัสดิการ

Locke (1976) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีด้วยกัน 9 ประการ คือ 1) ตั๋วงานได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้หรือศึกษา งาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน 2) เงินเดือนได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน 3) การเลื่อนตำแหน่งได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง 4) การได้รับการยอมรับนับถือได้แก่ การได้รับคำยกย่อง ชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน 5) ผลประโยชน์เกื้อกูลได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการ การรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุดประจำปี 6) สภาพการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้างอาคารสถานที่ทำงาน 7) การนิเทศงาน ได้แก่ วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน การให้คุณให้โทษ ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศ 8) เพื่อร่วมงานได้แก่ ความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน 9) หน่วยงานและการจัดการได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงานนโยบาย การบริหารของหน่วยงาน

สมยศ นาวิการ (2533) ได้ศึกษาและเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงานไว้ 6 ประการคือ 1) ผลตอบแทนได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพอใจในงานมากที่สุด 2) ลักษณะของงาน คือ เนื้อหาของงานที่สร้างความพอใจในงาน มีลักษณะท้าทายหลากหลายพอประมาณ มีความเป็นอิสระโดยควบคุมการทำงานของตัวเอง 4) การบังคับบัญชา คือการบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานปานกลาง การบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานมีสองลักษณะ คือการมุ่งคนกับการมีส่วนร่วม 5) กลุ่มงาน คือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตร จะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจ กลุ่มงานสามารถตอบสนองความต้องการทางสังคมและสะท้อนปัญหาของพวกเขา 6) สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ

พัชรี เหลืองอุดม (2554) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกรับเนื้องาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือนและความมั่นคง กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก แรงจูงใจของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ตัวแปรทั้ง 2 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภา สังข์พันธ์ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน มีดังนี้ 1) แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน 2) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน 3) แรงจูงใจการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 4) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน 5) แรงจูงใจด้านการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 6) แรงจูงใจด้านการประเมินผล

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และพบว่าในบรรดาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานในศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ นั้น ปัจจัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักสูงสุดคือ ในเรื่องด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในส่วนของประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การสามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จเรียบร้อยภายในเวลาที่กำหนด การใช้เวลาและทุ่มเทใจกับการทำงาน การสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายมาได้บรรลุตามเป้าหมาย การมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ลุล่วง อยู่ในระดับมาก ส่วนความผิดพลาดในการทำงานมีน้อยลง อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กัน 22 กรณีจากทั้งหมด 36 กรณี อนึ่งจากการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อหาปัจจัยหลักที่ใช้เป็นตัววัดประสิทธิผลของการทำงาน และนำมาหาความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ด้วยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

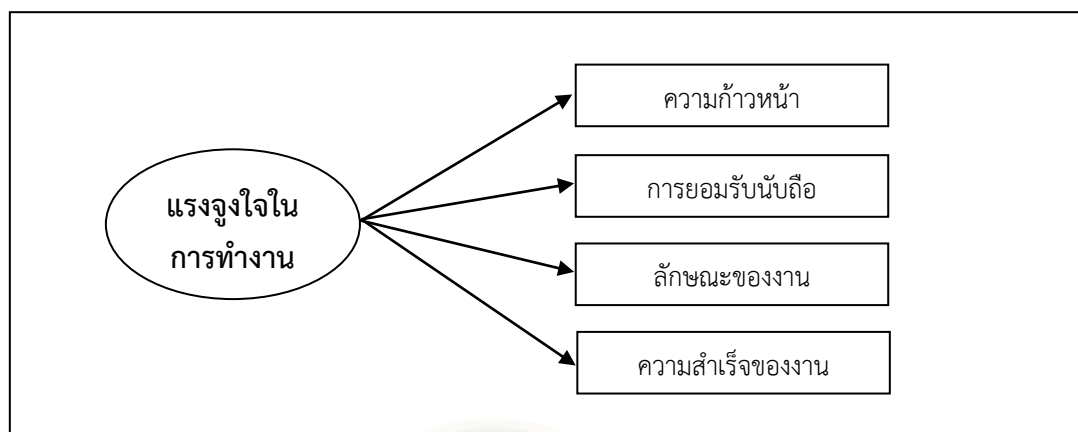
ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงาน ที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด พบว่า ตัวแปรอิสระที่เป็นแรงจูงใจ 6 แรงจูงใจ ซึ่ง มีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก ได้แก่ 1) การจ่ายผลตอบแทน 2) เงื่อนไขการทำงาน และนโยบายบริษัทของผู้บริหาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 6) นโยบายของบริษัท เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทางด้านงานขาย

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการทำงาน

| ตัวบ่งชี้ | Maslow (1943) | Herzbergs & Snyderman (1959) | Gilmer (1967) | Locke (1976) | Myers (1970) | Alderfer (1972) | Gilmer (1971) | McClelland (1986) | สมยศ นาวิกการ (2523) | พัชรี เหลืองอุดม (2554) | ประภา สังข์พันธ์ (2554) | ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) | ความถี่ | ลำดับที่ |
|-------------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|-------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------------|---------|----------|
| แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ความสำเร็จ) | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 8 |
| แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | 2 | 7 |
| แรงจูงใจใฝ่อำนาจ | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 8 |
| ความสำเร็จของงาน | ✓ | ✓ | | | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | 5 | 4 |
| ลักษณะของงาน | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 7 | 3 |
| การยอมรับนับถือ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 2 |
| ความรับผิดชอบ | | ✓ | | | ✓ | | | | | ✓ | | | 4 | 5 |
| ความก้าวหน้า | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 1 |
| ความต้องการทางด้าน ร่างกาย | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 7 |
| ความต้องการทางด้าน ความปลอดภัย | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | 3 | 6 |
| ความต้องการทางด้าน สังคม | ✓ | | ✓ | | | ✓ | | | | | | | 3 | 6 |
| การประเมินผล | | | ✓ | ✓ | | | | | | | | | 2 | 7 |
| การได้รับการสนับสนุน | | | | | | | | | | | ✓ | | 1 | 8 |
| สถานที่ทำงาน/ สภาพแวดล้อม | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | 2 | 7 |
| ผลตอบแทน/ค่าจ้าง | | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | 2 | 7 |
| ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล | | | | ✓ | | | | | | | ✓ | | 2 | 7 |

จากตารางที่ 2.5 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่สูงสุด 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลวัด ได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 แสดงโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงานที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัดแรงจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้ 1) ความก้าวหน้า 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน และ 4) ความสำเร็จของงาน เป็นกรอบแนวคิดในการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ความก้าวหน้า

Herzberg & Snyderman (1995) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง เงินเดือนการได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2516) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การที่มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีอิสระในการทำงานถูกควบคุมน้อยลง การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน และเป็นทางเลือกทางหนึ่งแสดงถึงความก้าวหน้า และเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สุบิน อูปรีที (2548) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

ปนัดดา เนินนิล (2555) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ของครูต่อบทโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ การได้รับ การส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การประเมินผลงานหรือเลื่อนระดับเป็นไปตามความรู้ความสามารถ

และผลการปฏิบัติงาน การเลื่อน ระดับหรือเงินเดือนแต่ละรอบมีความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการได้รับโอกาสในการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

การยอมรับนับถือ

Herzberg & Snydeman (1959) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจหรือยอมรับ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง บรรลุผลสำเร็จ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน

พนัส หันนาคินท์ (2526) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การแสดงความรู้รับรู้ในความสามารถเมื่อบุคคลประสบผลสำเร็จจากการทำงาน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาทราบและเอาใจใส่ใฝ่ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความศรัทธา และเชื่อถือของบุคคลซึ่งจะเป็นผลให้บุคคลในหน่วยงานร่วมกันทำงานให้ได้ผลดี

สุบิน อุปรีตี (2548) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากผู้ที่มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจจะเป็นการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จ

ปณิตดา เนินนิล (2555) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของครูว่าได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย เชื่อถือ และไว้วางใจ หรือการแสดงออกในทางใด ๆ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน จากการยอมรับในความรู้ความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจ และให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หรือยอมรับในความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะของงาน

นภดล ถิมสุรัตน์ (2526) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง ขอบเขตงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่าของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่ มีอำนาจในการวางแผน และการตัดสินใจ

วินิจ เกตุขำ (2535) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการทำงาน ซึ่งได้แก่งานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถให้อยากทำงาน มีความยากง่ายตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงความมีอิสระในการทำงาน

สุบิน อุปรีตี (2548) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหายหรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทหาย ให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ปนัดดา เนินนิล (2555) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง คุณสมบัติของงานที่ทำ ซึ่งตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนา เป็นงานที่ทำทหาย มีความหลากหลาย มีความน่าสนใจและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถให้อยากทำงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

ความสำเร็จของงาน

Herzberg & Snyderman (1995) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จเป็นที่พอใจและปลอบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

Flippo (1971) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งความสำเร็จนี้ย่อมเกี่ยวพันกับปัจจัยสำคัญสามประการ คือ พันระผูกพัน หน้าที่การงาน และวัตถุประสงค์

สุบิน อุปรีตี (2548) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

ชยานันต์ คงทรัพย์ (2548) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีเมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลอบปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

ปนัดดา เนินนิล (2555) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การรับรู้ของครูว่า ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย หรือสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ เป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้สำเร็จ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเกิดผลงานเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งงานประจำและงานพิเศษ เป็นที่น่าพอใจของตนเองและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

Daly (1986) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจูงใจของอาจารย์พยาบาลและผลงานกับลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงานและตัวแปรด้านชีวสังคม พบว่า

- 1) ลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่ทำนายดีที่สุด
- 2) ความพึงพอใจเป็นตัวทำนายการจูงใจและเพิ่มผลงาน
- 3) อายุการทำงานยิ่งมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานจะยิ่งลดลง

Haji (1986) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมาเลเซีย พบว่า

- 1) อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับไม่สูงมากและไม่ต่ำมาก
- 2) อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำในด้าน ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้า สถานภาพและชีวิตส่วนตัว

- 3) โอกาสในความก้าวหน้า นโยบายของมหาวิทยาลัย และการบริหารเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

- 4) เพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

- 5) อายุ สถาบัน ระยะเวลาของการบริหาร ความสามารถและระดับของค่าตอบแทน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

Randall (1986) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของหัวหน้าในการปฏิบัติงานโครงการการศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำตามความสามารถ ได้รับงานที่ทำหาย และยอมรับนับถือความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบาย เพื่อนร่วมงาน ความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน

สรรรณภา เน้นหนา (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า

- 1) ความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือในผลงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนก็อยู่กึ่งกลาง

2) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือในผลงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

3) ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเฉพาะด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็อยู่กึ่งกลาง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนากร จันทร์แสนโรจน์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมีประสิทธิผลมาก และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยค่าตอบแทน ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงาน ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถรวมทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 49.4 ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าของงาน สามารถรวมกันทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐภรณ์ ซื่อมาก (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จังหวัด ระยอง ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยอง เขต 1 มีเพียง 4 ปัจจัย ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานได้ ร้อยละ 27.3 คือลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงของงาน

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดลำดับ ความสำคัญและเปรียบเทียบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงาน

ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย 41 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เรียงลำดับตามน้ำหนักของปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ (1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงาน (9 ตัวแปร) (2) นโยบาย การบริหาร การสื่อสาร ฐานข้อมูลและเทคโนโลยี (11 ตัวแปร) (3) เกียรติ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน (8 ตัวแปร) (4) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน (5 ตัวแปร) (5) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (5 ตัวแปร) (6) โอกาสความก้าวหน้าในงานของบุคลากร (3 ตัวแปร) ปัจจัยทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ร้อยละ 71.18

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานทั้งในและต่างประเทศพอสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลยซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะพยายามสร้างเจตคติที่ดีต่อองค์การเพื่อให้สมาชิกในองค์การคงอยู่กับ องค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุด จะได้เกิดแก่องค์การ นักวิชาการได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Porter and Smith (1970) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานกับองค์การ และรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจเป็นความเข้มข้นที่เป็นลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะทุ่มเทให้กับงานมีความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Sheldon (1971) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาจากการลงทุนของเขาในองค์การเช่น อายุกำลังแรงงาน และระยะเวลาที่สูญเสียตัวเองไปนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาในรูปของตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ค่าตอบแทน การยอมรับ และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

Herbert (1976) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการประสานพฤติกรรมของพนักงานกับเป้าหมายขององค์การที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วในการเสนอแนวทางและการเข้ามามีส่วนร่วม การที่พนักงานแสดงตนเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ก็ยังเป็นแรงจูงใจให้ใช้ผลงานที่มีอยู่เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์นั้น แม้อาจจะต้องยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ตาม

Mowday, Porter and Steers (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติเพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Mitchell and Larson (1987) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่า หมายถึง เจตคติที่คน ๆ หนึ่งมีต่อองค์การ ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์การ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงแสดงพฤติกรรมเป็นเจ้าขององค์การ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การจึงสามารถทำนายพฤติกรรมในอนาคตที่บุคคลจะปฏิบัติต่อองค์การ รวมทั้งสามารถ ทำนายการเปลี่ยนงานของลูกจ้างได้

Allen and Mayer (1990) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การโดยมีสิ่งเหนี่ยวรั้งให้บุคคลยังอยู่ในองค์การ

Baron and Greenberg (1990) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติที่ดีต่อองค์การเป็นการสะท้อนถึงขอบเขตที่แต่ละบุคคลแสดงตนต่อองค์การและเกี่ยวข้องกับ องค์การถ้าระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแสดงถึงบุคลากรมีลักษณะ ดังนี้ 1) ยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การอย่างมาก 2) เต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ และ 3) พรารถอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Eisenberger, Fasolo and La-Mastro (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง การที่บุคคล รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การกับผลที่ตามมา คือ ความอุทิศของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ

Northcraft and Neale (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่บุคลากรในองค์การได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันของบุคลากรที่มี ต่อองค์การ และยังดำเนินเพื่อความสำเร็จขององค์การไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีต่อองค์การเท่านั้น

Steers (1991) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การอื่น ๆ และ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การ เต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อ สร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Steers (1991) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงตนของ แต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์และ ความเกี่ยวข้องกับองค์การอย่างมาก โดยมีลักษณะเป็น 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างมาก 2) มีความเต็มใจที่จะ พยายามทำงานให้กับองค์การ และ 3) มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การอย่างมากต่อไป ความหมายนี้เป็นการแสดงถึงความ จงรักภักดีต่อองค์การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์การแต่ละบุคคลมี ความตั้งใจให้องค์การประสบ ความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

Muchinsky (1997) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคคล มีพันธะสัญญาภายในจิตใจต่องาน และก่อให้เกิดความพยายามอย่างมากในการที่จะทำงานนั้น ๆ ให้ ลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Luthans (2002) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะเป็นเจตคติ ส่วนใหญ่ นิยามใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปรรณอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์การ 2) มีความเต็มใจทำงานให้กับองค์การด้วยความพยายามในระดับสูง และ 3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นเจตคติที่สะท้อนถึงความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การ

จิระจิตต์ ราคา (2525) ได้สรุปความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์การ ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขาปฏิบัติงานอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความเชื่อยอมรับ จุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

บัญชา นิมประเสริฐ (2542) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำเร็จคุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ประกิจ นิโครธา (2548) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของเรื่องบุคคลในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ในลักษณะนี้จะเกิดผลกระทบต่อความผูกพัน

จากความหมายความผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเต็มใจทำงานเพื่อองค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทำงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันสูง จะยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การและมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

Steers (1977) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์การโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆแต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องชี้วัดถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้นำมาประยุกต์เสนอเป็นผลงานวิจัยและมีรูปแบบจำลองไว้มากมาย ซึ่งการนำแนวคิดความผูกพันต่อองค์การ ไปใช้ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับเวลา สถานที่ ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น นักวิชาการคนสำคัญในการศึกษา เรื่องปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นชัดเจนว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญเพราะนอกจากองค์การจะสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ก็ควรที่จะหาวิธีการรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติให้เกิดความผูกพัน เพื่อบุคคลเหล่านี้จะได้ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความประสงค์จะอยู่กับองค์การตลอดไปและเพื่อช่วยทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Mowday Porter and Steers (1982) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตลอดจนมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงาน และความตั้งใจในการทำงานในองค์การ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การนับเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดตลอดไป

Buchanan (1974) ที่เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้เป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การในทางกลับกัน

Whithey and Cooper (1989) คิดว่า หากองค์การใดสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลในแง่ลบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนลาออกจากองค์การในที่สุด นอกจากนี้ Shore and Martin (1989) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความใกล้ชิดกับความพึงพอใจในงานเพียงแต่ความพึงพอใจเป็นตัววัดผลการปฏิบัติงานในระยะสั้น ๆ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัววัดในระยะยาว และคงทน

Mathieu and Farr (1991) ที่เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับพนักงานมากยิ่งขึ้น

ในขณะที่ McGree and Ford (1987) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 แนวทาง คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) โดย Etzioni (1975) เห็นว่าเมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์การ ส่วนความรู้สึกในทาง

ลบ เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกจากความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์การและรับเอาบรรทัดฐานขององค์การเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์การอย่างเด่นชัด

Allen and Meyer (1991) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ องค์การไว้ 3 องค์ประกอบคือ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ ความท้าทายในงาน ความชัดเจนในบทบาท ความชัดเจนในเป้าหมาย ความอยากในการบรรลุเป้าหมาย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม การพึงพาได้ขององค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ ได้แก่ ระดับการศึกษา ค่าตอบแทนที่เป็นบำเหน็จบำนาญ การลงทุนด้วยกำลังกายและเวลา
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การรับรู้ถึงความคาดหวังในความจงรักภักดีจากองค์การ

Steers and Porter (1979) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การที่นาน แแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และระดับการศึกษา โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ สามารถพึงพาผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

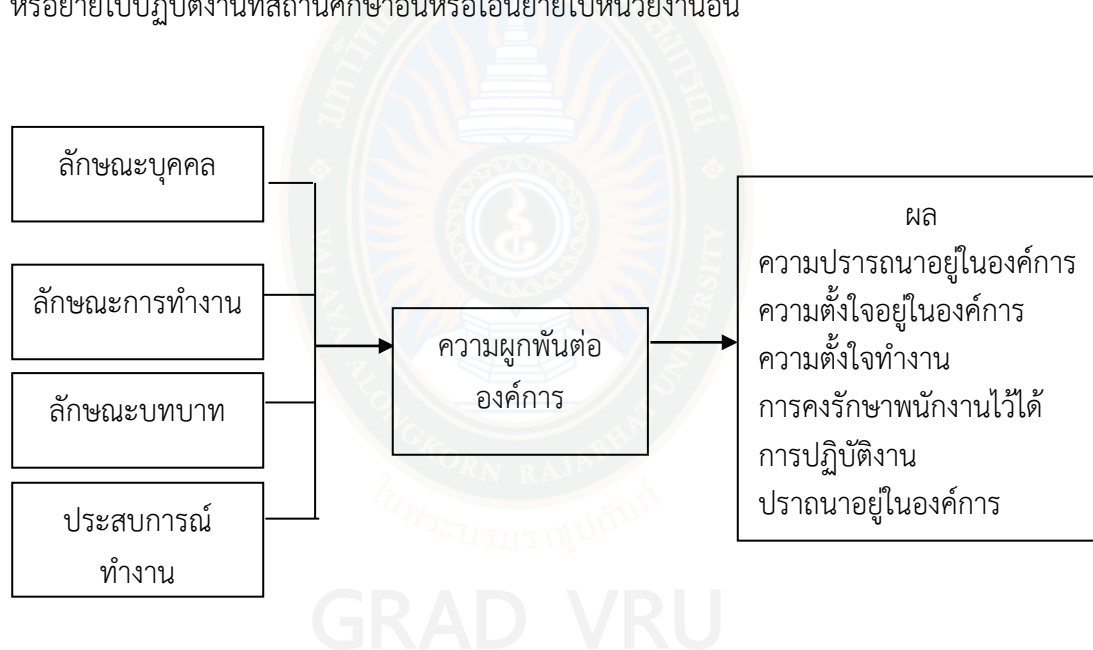
Buchannan (1974) ให้นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความใส่ใจกับองค์การ (involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (loyalty) ความรู้สึกและผูกพันต่อองค์การ Mowday, Porter and Steers (1979) ที่จำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความศรัทธา (Identification) หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ และรับไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

2. ความทุ่มเทในการทำงาน (Involvement) หมายถึง ความรู้สึกพอใจอย่างเต็มที่ของครูที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมเสียสละเวลา เสียสละกำลังกาย การเสียสละทรัพย์สินของตนและสิ่งต่าง ๆ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติอยู่ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา โดยภาพรวม

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยการมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น



ภาพที่ 2.6 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Porter and Steers (Mowday, Porter & Steers, 1982)

Porter (1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้ในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแนบแน่นและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Angle and Perry (1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ

1. ความผูกพันเชิงคุณค่า (Value commitment) หมายถึง ความผูกพันที่สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันในการอยู่ (Commitment to stay) หมายถึง ความผูกพันที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

Smith (1983) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นผลประโยชน์ต่อองค์การ คือ สมาชิกจะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรงที่เขาจะยินดีทำให้กับองค์การมากขึ้น โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

Yoannone (1993) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิสัมพันธ์ และความผูกพันในเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิสัมพันธ์และพึงพอใจในเป้าหมายขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่แสดงออกถึงความผูกพันในการวางเป้าหมายได้แก่ ทักษะคติของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยและการติดต่อสื่อสารของคณะบดี

Caginalp, Porter & Smith (1998) ได้เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยเพิ่มเติมจากที่ Steers & Porter (1979) ได้ศึกษาไว้อีกแนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลเมื่อรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จิระจิตต์ ราคา (2525) กล่าวว่า การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์การ อาจเป็นเพราะว่าองค์การนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียตายเป็นจะต้องออกไปจากองค์การ เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

3. ความรู้สึกเกี่ยวพันกับงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันที่ส่งผลต่อองค์การว่า

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับเหนือคนอื่น

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ได้กล่าวถึง ความผูกพันองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียน ได้แก่ ความรู้สึกชอบ พอใจหรือเป็นมิตร และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความภูมิใจเต็มใจ และจงรักภักดีต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความศรัทธา 2) การทุ่มเทในการทำงาน 3) ความจงรักภักดี

สุมิตร ขาวประภา (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความศรัทธา ความทุ่มเทในการทำงาน และ ความจงรักภักดีกับประสิทธิผลขององค์กรของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

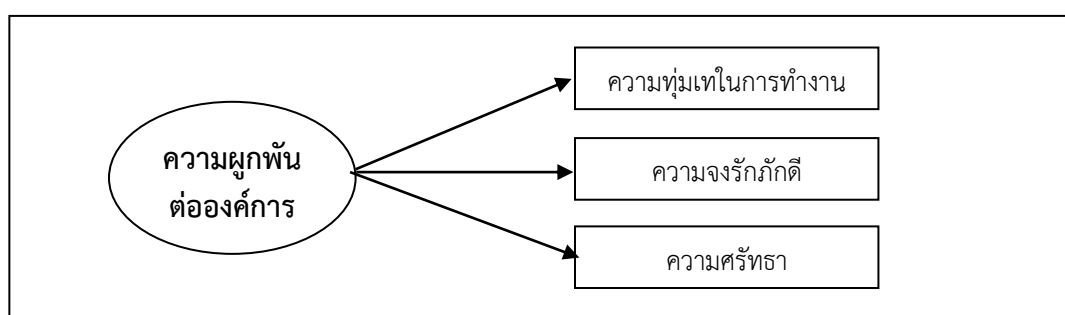
โสพิณ ม่วงทอง (2553) กล่าวถึงองค์ประกอบของตัวแปรที่ 3 ตัวแปรที่บ่งชี้ปัจจัยความผูกพันของโรงเรียนเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเป็นบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกค่า และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ยอมรับได้ โดยด้านความผูกพันนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ ความศรัทธามีค่า .91 ความทุ่มเทในการทำงาน มีค่า .88 และลำดับสุดท้าย คือ ความจงรักภักดี มีค่า .75

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวบ่งชี้ | Buchanan (1974) | Mowday, Porter and Steers (1979) | Porter (1981) | Angle, Perry (1981) | Smith (1983) | Yoannone (1993) | Cajinalp Porter and Smith (1998) | จิระจิตต์ ราคา (2525) | ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) | สุมิตร ขาวประภา (2550) | โสพิณ ม่วงทอง (2553) | ความถี่ | ลำดับที่ |
|--|-----------------|----------------------------------|---------------|---------------------|--------------|-----------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|----------------------|---------|----------|
| ความศรัทธา | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 6 | 3 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 1 |
| ความจงรักภักดี | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 2 |
| การติดต่อสื่อสาร | | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 4 |
| บุคคลรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 4 |
| เชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร | ✓ | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 4 |

จากตารางที่ 2.6 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พบว่า มี 3 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัด ได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แสดงโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ 1) ความทุ่มเทในการทำงาน 2) ความจงรักภักดี และ 3) ความศรัทธา เป็นกรอบแนวคิดในการวัดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1979) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจ ภาคภูมิใจในสถานศึกษาที่ตนเองปฏิบัติงานพร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ และรับไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ

สุมิตร ขาวประภา (2550) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือและยอมรับค่านิยมขององค์กร พฤติกรรมที่แสดงออก คือ บุคลากรจะมีความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรที่ดีที่สุดจะทำงานด้วย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร เพราะเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ และมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

สรยา มหาภานนท์ (2551) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง การยอมรับแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) กล่าวว่า ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในสถานที่ตนปฏิบัติงานพร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจในโรงเรียนที่ตนเองทำงาน พร้อมทั้งยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียน

Mowday, Porter and Steers (1979) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจอย่างเต็มที่ของครูที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน รวมถึงการยอมเสียสละเวลา เสียสละกำลังกาย การเสียสละทรัพย์สินของตนและสิ่งต่าง ๆ โดยหวังให้งานที่ปฏิบัติอยู่ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา โดยภาพรวม

สุมิตร ขาวประภา (2550) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออก คือ บุคลากรยินดีที่จะทุ่มเทพลังความสามารถทั้งหมด และมีความพยายามอย่างมากเพื่อช่วยเหลือองค์กรประสบความสำเร็จ และเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

สรยา มหาภานนท์ (2551) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การยอมเสียสละกำลังกาย ความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) กล่าวว่า ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจอย่างเต็มที่ของครูที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อสถานศึกษา ยอมเสียสละเวลา กำลังกายและทรัพย์สินของตนเอง

สรุปได้ว่า การทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มที่ของครูที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน ยอมเสียสละเวลา กำลังกายและทรัพย์สินของตนเองเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

Bruce Buchanan (1974) ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกผูกพันยึดมั่นกับองค์กร และปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Robert March & Hiroshi Mannari (1977) ความจงรักภักดี หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความผูกพันที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นที่ยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งจะต้องประเมินผลทางบวกต่อองค์กร

Mowday, Porter and Steers (1979) ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือย้ายไปปฏิบัติงานที่สถานศึกษาอื่นหรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

สุมิตร ขาวประภา (2550) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

สรยา มหาภณานนท์ (2551) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ต่อไปอย่างแน่วแน่ หรือไม่มีความต้องการจะลาออกไปทำงานที่อื่น

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกของครูต่อสถานศึกษา แสดงออกโดยมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป โดยไม่คิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน ครูความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในโรงเรียน และต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนตลอดไป โดยไม่คิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

มณฑนา มานะประสพสุข (2546) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โดยเรียงลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บริหารโรงเรียน ความรับผิดชอบในการทำงานและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูร้อยละ 51.70

เกสร รุ่งสว่าง (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของคณบดี กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า พฤติกรรมการบริหารของคณบดี ด้านการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการบริหารของคณบดี ด้านภาวะผู้นำและด้านการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของอาชีพเอกชน ผลการวิจัยปรากฏว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ (2549) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความประจักษ์ในงาน การรับทราบผลย้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โอกาสของความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าองค์การพึงพิงได้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาและด้านความตั้งใจ ทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษาส่วนด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Mathieu and Farr (1991) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมานจากงานวิจัย 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยบุคคล จำแนกเป็นเพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงานด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีผลกระทบต่อการทำงาน การตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และการเปลี่ยนงาน

Yoannone (1993) ศึกษาเรื่องการปฏิสัมพันธ์และความผูกพันในเป้าหมายของวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิสัมพันธ์และพึงพอใจในเป้าหมายขององค์การ ตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความผูกพันในการวางเป้าหมาย ได้แก่ ทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัย และการติดต่อสื่อสารของคณบดี

Louis and Marks (1998) ได้ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมเกี่ยวกับความผูกพันและประสิทธิภาพแห่งตน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสนับสนุนความผูกพันต่องานและประสิทธิภาพแห่งตนในโรงเรียน 8 แห่ง โดยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบของความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของสถานที่ทำงานกับอิทธิพลของพฤติกรรม เจตคติและคุณลักษณะทางจิตใจมีผลกระทบต่อการสอน และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถวัดได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกันอย่างมากกับความผูกพันของครูและประสิทธิภาพแห่งตน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในและต่างประเทศพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อเจตคติและพฤติกรรมการทำงาน ของสมาชิกในองค์กร รวมถึงเป็นสิ่งบ่งบอกว่า บุคคลได้หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการต่าง ๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงไร และไม่ยากที่จะจากองค์กรไป ดังนั้น โรงเรียนใด ๆ ก็ตามจะดำเนินงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ก็ด้วยครูในโรงเรียนมีความผูกพันต่อโรงเรียนนั้น ๆ หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงก็สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อโรงเรียนเท่านั้น แต่จะเต็มใจทำงานเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป

การสนับสนุนทางสังคม (Social Support)

การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548) ทั้งนี้เพราะสภาพสังคมมีผลต่อความต้องการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากครูต้องทำการสอนและปฏิบัติหน้าที่การทำงานอื่นนอกเหนือจากการสอนด้วย อีกทั้งครูซึ่งเป็นสมาชิกอยู่ในระบบสังคมจะต้องดำเนินชีวิตเยี่ยงบุคคลทั่วไป เป็นตัวอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่น ครูจึงต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของตนเองและเป้าหมายของหน่วยงานได้ (บัญชา แสหนทวิ, 2539) ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) ไว้ดังนี้

Weiss (1974) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมซึ่งเกิดจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ

Kahn (1979) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างบุคคลทำให้เกิดความผูกพันในแง่ดีจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านเงินทองสิ่งของหรืออื่น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเกิดขึ้นเพียงอย่างเดียวหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง

Caplan (1976) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับโดยตรงจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อาจเป็นทางข่าวสาร เงิน กำลังงาน หรืออารมณ์ ซึ่งอาจเป็นแรงผลักดันให้ผู้ใช้รับไปสู่เป้าหมายที่ผู้ให้ต้องการ

Kaplan, Cassel & Gore (1979) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมไว้ 2 แนวคิด คือ แนวคิดแรก หมายถึง ความพอใจต่อความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม อันได้แก่ การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับ การได้รับความเห็นใจ และความช่วยเหลือโดยการติดต่อสัมพันธ์กับคนในกลุ่มสังคม ส่วนแนวคิดที่สอง หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือขาดหายไป ซึ่งบุคคลสามารถรับรู้ได้จากกลุ่มสังคมที่ให้การสนับสนุนหรือจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อบุคคลนั้น

House (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลอื่น ชุมชน ซึ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ ความพึงพอใจ

Thoits (1982) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคมได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ และสังคม สิ่งของและข้อมูลซึ่งการสนับสนุนนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยและความเครียดได้

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ การเป็นที่รักและนับถือ รวมทั้งการมีคุณค่าเป็นที่ต้องการสำหรับบุคคลอื่นโดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคมนั้นเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิตใจ วัตถุประสงค์ คำแนะนำ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Pilisuk (1982) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน ไม่เฉพาะแต่ช่วยเหลือทางด้านวัตถุ ความมั่นคงทางอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงที่บุคคลรู้สึกกว่าตนเอง ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของผู้อื่นด้วย

ดวงเดือน มูลประดับ (2541) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นความช่วยเหลือ ประคับประคองจากบุคคลอื่นทั้งด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัตถุประสงค์ของ การเงิน ข้อมูลจากการปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อการลดระดับความเครียดและวิกฤตการณ์ในชีวิตได้ ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทางอารมณ์ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

นิพนธ์ วรรณเวช (2548) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่อาจารย์ผู้สอนได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ฯลฯ โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

วิมลรัตน์ บุญชู (2549) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การสนับสนุนช่วยเหลือ ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม วัตถุประสงค์ สิ่งของที่บุคคลได้รับจากครอบครัว เพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับกลุ่ม

จากความหมายการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และสิ่งของอื่น ๆ

ความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม (social support)

การสนับสนุนทางสังคมจะส่งเสริมการเจริญเติบโตและการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เป็นการเพิ่มคุณค่าของตนเองทำให้มีอารมณ์มั่นคงและมีความสุขในชีวิต ลดความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต เป็นการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพ มีการป้องกัน ยืนยัน รับรองหรือทำให้เกิดความมั่นใจและคาดการณ์การกระทำของบุคคลนั้นว่าเป็นที่ต้องการของสังคมและแรงสนับสนุนทางสังคมเป็นกันชน หรือเบาะรองรับเหตุการณ์ที่เป็นภาวะวิกฤตในชีวิต (Pender, 1987) การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อการลดอุบัติเหตุ การเกิดเหตุการณ์เครียดในชีวิต ทำให้สามารถปรับและเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของบุคคลต่อภาวะเครียด และสามารถลดระดับความรุนแรงของภาวะ

เครียด นอกจากนั้น ยังสามารถเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรุนแรงของภาวะเครียด กับระดับความเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของบุคคลซึ่งสามารถส่งเสริมการเผชิญภาวะเครียดหรือสามารถดูดซับผลกระทบที่เกิดจากภาวะเครียด สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และความสามารถในการควบคุมสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งถูกทำลายลงจากเหตุการณ์เครียดที่เกิดขึ้น และการสนับสนุนทางสังคมนี้มีผลโดยตรงต่อการปรับตัวของบุคคล (Kieberman, 1986)

Weiss (1974) กล่าวถึงชนิดของการสนับสนุนทางสังคมว่า มี 6 ชนิด คือ

1) การได้รับความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธ์ภาพแห่งความใกล้ชิดที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นที่รักและได้รับความดูแลเอาใจใส่ ซึ่งมักจะได้รับการจากบุคคลใกล้ชิด คู่สมรส เพื่อน สมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ถ้าบุคคลขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะมีความรู้สึกถูกแยกจากอารมณ์ (Emotion Isolation) หรือ ความรู้สึกเดียวดาย (Loneliness)

2) การได้มีโอกาสเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity of Nurturance) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบเลี้ยงดูหรือช่วยเหลือบุคคลอื่น และพึ่งพาผู้อื่นได้ ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้ จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า (Meaningless in Life)

3) การมีส่วนร่วมในสังคม หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Integration) หมายถึง การมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมในสังคม ทำให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีความหวังใจ เข้าใจซึ่งกันและกัน ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดการสนับสนุนจะทำให้บุคคลรู้สึกถูกแยกออกจากสังคม

4) การได้รับกำลังใจว่าเป็นผู้ที่มีคุณค่า (Reassurancal of Worth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพยกย่อง และการชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคม อันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในครอบครัวและสังคม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกขาดความเชื่อมั่นหรือความไร้ประโยชน์ (Uselessness)

5) ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (Sense of Reliable Alliance) การสนับสนุนชนิดนี้มาจากครอบครัว หรือเครือญาติ ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับความช่วยเหลือหวังซึ่งกันและกัน ถ้าขาดจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าขาดความมั่นคงและถูกทอดทิ้ง (Sense of Vulnerability and Abandoucement)

6) การได้รับคำชี้แนะ (The Obtaining of Guidance) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือทางอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร จากบุคคลที่ตนศรัทธาและเชื่อมั่น ในช่วงที่บุคคลเผชิญกับความเครียดหรือภาวะวิกฤต ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง (Hopelessness of Despair)

Jacobson (1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด คือ

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้รู้สึกสบายใจ และเชื่อว่ามีบุคคลยกย่อง เคารพนับถือ รัก หรือพฤติกรรมอื่นๆซึ่งแสดงถึงความเอาใจใส่และมั่นใจ

2) การสนับสนุนทางด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

3) การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ (Materials Support) หมายถึง สิ่งของและบริการต่างๆที่ช่วยแก้ปัญหาบางอย่างได้

House (1981) เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ (Emotional) ความไว้วางใจ การเอาใจใส่

2) การช่วยเหลือทางวัตถุและบริการ (Instrumental Support) เช่น การช่วยเหลือในการทำงาน อำนวยความสะดวก ให้ผลตอบแทน

3) การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ได้แก่ การให้ข้อมูลในการแก้ปัญหา

4) การให้การประเมินผล (Appraisal) เช่น การประเมินตนเอง ซึ่งแนะนำให้คำอธิบายชี้แนะ

Thoits (1982) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมตามลักษณะความจำเป็นพื้นฐานทางสังคม (Basic Social Needs) ได้เป็น 2 ด้าน คือ

1) การช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม (Social Emotion Needs) ได้แก่ การได้รับความรัก ความใกล้ชิดสนิทสนม ความผูกพันได้รับการดูแลเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า มีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของสังคมส่วนรวม ตลอดจนมีความรู้สึกปลอดภัย

2) การช่วยเหลือด้านสิ่งของและแรงงาน (Instrumental Aid) ได้แก่ การได้รับคำแนะนำด้านข่าวสารข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนความช่วยเหลือด้านสิ่งของแรงงานและเงินทอง

Barrera & Ainley (1983) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมจะช่วยให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลในด้านเงิน วัตถุอื่น ๆ ที่อยู่อาศัย และการให้ปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่

1) ให้ความช่วยเหลือด้านประกอบอาชีพ ให้การประดับประดาและสนับสนุนด้านจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม มีความอบอุ่น รู้สึกมีคนอื่นห่วงใยและเอาใจใส่

2) ให้คำแนะนำ ข้อมูล และข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์

3) ให้ข้อมูลย้อนกลับ

Faber (1983) ได้อธิบายลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมไว้ ดังนี้

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การได้รับความสนใจ การยอมรับให้กำลังใจ

2) การสนับสนุนด้านการเงินและวัตถุ หมายถึง ให้ความช่วยเหลือด้านเงินสิ่งของ

3) การได้รับคำปรึกษาแนะนำ แก้ปัญหา หมายถึง การได้รับคำแนะนำแก้ปัญหาทั้งงานและเรื่องส่วนตัว

Tilden (1985) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันรักใคร่ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ตลอดจนรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจและไว้วางใจ

2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เป็นการให้คำปรึกษาด้านข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหา ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

3) การสนับสนุนด้านสิ่งของ (Tangible Support) เป็นการช่วยเหลือด้านการให้สิ่งของเงินทอง หรือบริการ

Pender (1987) แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ชนิด คือ

1) การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นการช่วยในสภาวะซึมเศร้า

2) การสนับสนุนทางสังคมด้านสติปัญญา (Cognitive Support) หมายถึง ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร คำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง

3) การสนับสนุนทางด้านสิ่งของ (Materials Support) หมายถึง สิ่งของและบริการต่างๆที่ช่วยแก้ปัญหาบางอย่างได้

4) การยอมรับ (Affirmation) การยอมรับช่วยให้บุคคลแต่ละคนเข้าใจภาวะและศักยภาพที่เป็นจริงของตนเอง

Norbeck and Tilden (1988) การสนับสนุนทางสังคมเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาเห็นพ้องต้องกันว่า การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้รู้สึกว่ามีค่า

2) การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ

Kaplan et al. (1997) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ชนิด คือ

1) การสนับสนุนทางสังคมที่เป็นรูปธรรม (Tangible Support) ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการช่วยเหลือด้านการเงินหรือช่วยเหลือด้านร่างกาย

2) การสนับสนุนทางสังคมไม่เป็นรูปธรรม (Intangible Support) อยู่ในรูปของการให้กำลังใจ ความรัก และความอบอุ่นทางอารมณ์

สมจิต หนูเจริญกุล (2536) ได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด คือ

1) การช่วยเหลือโดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับโรค และการรักษา ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความประพฤติและปฏิบัติของบุคคล

2) การให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ ได้แก่ การให้ความสำคัญ การให้ความมั่นใจ ความรู้สึกที่สามารถจะพึ่งพาและไว้วางใจผู้อื่น ซึ่งทำให้เขารู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่หรือได้รับความรัก

3) การให้ความช่วยเหลือที่เป็นรูปธรรม คือ การให้ความช่วยเหลือโดยตรงหรือการให้สิ่งของหรือการให้บริการ

พินิตา พุ่มขำ (2551) พิจารณาจากการสนับสนุนทางสังคมของครูใน 3 ด้าน ได้แก่

1) การสนับสนุนทางอารมณ์ โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครู ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้มีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็น การให้ประชาธิปไตยในการทำงาน การให้ความมั่นคงในการทำงาน

2) การสนับสนุนด้านวัตถุและบริการ จะพิจารณาจากการให้ความช่วยเหลือแก่ครูในด้านวัตถุ บริการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การให้เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่างๆ แก่ครู

3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูล ข่าวสาร การประเมินผล โดยพิจารณาจากการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ การให้คำแนะนำ แนวทางในการทำงาน ติดตามผลประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น

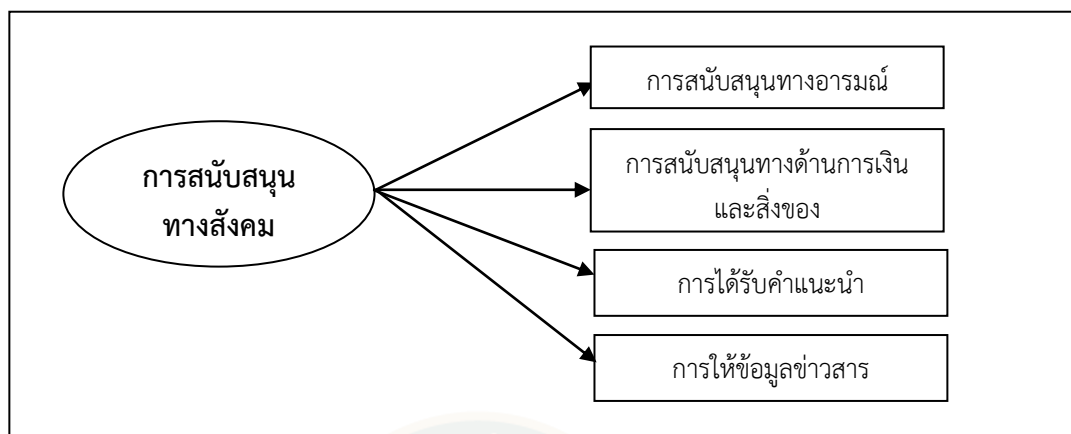
จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม ได้ดังตารางที่ 2.7



ตารางที่ 2.7 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม

| ตัวบ่งชี้ | Weiss (1974) | Jacobson (1981) | House (1981) | Thoits (1982) | Barrera & Ainley (1983) | Faber (1983) | Tilden (1985) | Pender (1987) | Norbeck and Tilden (1988) | สมจิต หนูเจริญกุล (2536) | พนิดา พุ่มขำ (2551) | ความถี่ | ลำดับที่ |
|---|--------------|-----------------|--------------|---------------|-------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|---------|----------|
| การสนับสนุนทางอารมณ์ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 10 | 1 |
| การสนับสนุนทางด้านการเงิน และสิ่งของ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 2 |
| การได้รับคำแนะนำ การ ปรึกษาหารือ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | 5 | 4 |
| การให้ข้อมูลข่าวสาร | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | 6 | 3 |
| การสนับสนุนทางด้าน สติปัญญา | | ✓ | | | | | | ✓ | | | | 2 | 5 |
| การยอมรับ/บุคคลอื่นให้ความ เคารพ | | | | | | | | ✓ | | | | 1 | 6 |
| การมีส่วนร่วมในสังคม | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การมีโอกาสนในการอบรมเลี้ยง ดูในการช่วยเหลือบุคคลอื่น | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การให้การประเมินผล | | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การได้รับกำลังใจว่าเป็นผู้มี คุณค่า | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การได้รับความผูกพันใกล้ชิด สนิทสนม | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 6 |
| ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตร ที่ดี | ✓ | | | | | | | | | | | 1 | 6 |

จากตารางที่ 2.7 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้การสนับสนุนทางสังคม ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ พบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลวัดการสนับสนุนทางสังคม ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 แสดงโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับการวัดการสนับสนุนทางสังคม ได้ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ 3) การได้รับคำแนะนำ ปรัชญาหรือ และ 4) การให้ข้อมูลข่าวสาร

การสนับสนุนทางอารมณ์

Faber (1983) กล่าวว่า การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การได้รับความสนใจ การยอมรับ ให้กำลังใจ

Tilden (1985) กล่าวว่า การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันรักใคร่ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ตลอดจนรู้สึกไว้นื้อเชื่อใจและไว้วางใจ

Pender (1987) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการมีส่วนร่วม ซึ่งอาจเป็นการช่วยในสภาวะซึมเศร้า

Norbeck and Tilden (1988) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้รู้สึกว่ามีค่า

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึงการให้ความรัก ความหวังใจ การยกย่อง ให้ความมั่นใจและความไว้วางใจ และให้การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

นวลจันทร์ อาศัยพานิชย์ (2545) กล่าวว่า การสนับสนุนทางด้านอารมณ์สังคม หมายถึง การที่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และ/หรือ ผู้ร่วมงาน โดยได้รับความรัก การดูแล เอาใจใส่ การยอมรับเห็นคุณค่าและการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การที่ครูได้รับความรัก ความหวังใจ การดูแล เอาใจใส่ ยอมรับและเห็นคุณค่าและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

การสนับสนุนด้านการเงินและวัสดุ

Faber (1983) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านการเงินและวัสดุ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือด้านเงิน สิ่งของ

Tilden (1985) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านสิ่งของ เป็นการช่วยเหลือด้านการให้สิ่งของเงินทอง หรือบริการ

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) กล่าวว่า การสนับสนุนเชิงรูปธรรม หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ หรือให้บริการโดยตรง รวมทั้งการให้สิ่งของ เงินทอง

สรุปได้ว่า การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้การช่วยเหลือในการทำงาน อำนวยความสะดวกให้ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน การได้รับคำแนะนำ ปรีกษาหารือ

Faber (1983) กล่าวว่า การได้รับคำปรึกษาหารือ แก้ปัญหา หมายถึง การได้รับคำแนะนำแก้ปัญหาทั้งงานและเรื่องส่วนตัว

สรุปได้ว่า การได้รับคำแนะนำ ปรีกษาหารือ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของครูในโรงเรียน

การให้ข้อมูลข่าวสาร

Tilden (1985) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นการให้คำปรึกษาด้านข้อมูลข่าวสารในการแก้ปัญหา ให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคล

เกษรา ชัยรังษีเลิศ (2547) กล่าวว่า การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การให้ข้อมูล ข่าวสาร และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลในการแก้ปัญหา และให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับ การกระทำของเขา

สรุปได้ว่า การให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของครูในโรงเรียนให้สำเร็จ และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม

Ganster et al. (1986) พบว่า บุคคลที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รายงานตนเองว่าไม่มีความพอใจในการทำงาน Allred (1981) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจของครูและรูปแบบการบริหารของครูใหญ่ พบว่า การได้รับความเห็นอกเห็นใจจากครูใหญ่มีผลต่อการทำงานของครู

Lortie (1975) มีความคิดเห็นว่า ครูที่เข้ารับการบรรจุใหม่โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุน้อย จะเกิดความวิตกกังวลสูง ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเพียงพอจากเพื่อนครูและผู้บังคับบัญชา

Burke and Greenglass (1989) พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลงและจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และในภาคใต้ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนโดยเฉพาะในภาคใต้นั้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ยังพบว่า ในโรงเรียนเอกชนที่ประสิทธิผลสูง ค่าเฉลี่ยการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูค่อนข้างสูง ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำ ค่าเฉลี่ยของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมีค่าเฉลี่ยปานกลาง และมีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูในโรงเรียนเอกชนในภาพรวม

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยโรงเรียนด้านการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศของโรงเรียนร่วมกันทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ร้อยละ 79

เพลินพิศ มั่นกระโทก (2547) ศึกษาประสิทธิผลการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษา ด้านความสามารถในการปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ร้อยละ 85.50

นิพนธ์ วรรณเดช (2548) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของอาจารย์ และตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ ได้ร้อยละ 58.40

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคมทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีส่วนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล

2.1.3.2 ปัจจัยระดับโรงเรียน

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

การที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้นั้น ย่อมต้องอาศัยบุคลากรขององค์การที่จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขต่าง ๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การมุ่งหวังไว้ จึงต้องปรับบรรยากาศภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์การสามารถปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการได้

นอกจากนี้ Hodgetts (1984) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นคุณลักษณะส่วนหนึ่งขององค์การที่จะบ่งบอกถึงเจตคติ การรับรู้และคาดหวังของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ สอดคล้องกับ (Miklos, 1970; Steers, 1991) ที่ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่าเป็นลักษณะกระบวนการภายใน เช่น เจตคติ (attitudes) ค่านิยม (values) ปทัสถาน (norms) และความรู้สึก (feeling) ของสมาชิกที่มีต่อองค์การนั้น ๆ และ Poole (1985) ที่ได้สรุปลักษณะสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเกี่ยวข้องกับสภาพขององค์การโดยรวม บรรยากาศองค์การเป็นคำอธิบายสภาพองค์การมากกว่าจะเป็นการประเมินหรือมีปฏิริยาแบบสอดแทรกอารมณ์

บรรยากาศองค์การเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานตามปกติขององค์การที่มีความสำคัญต่อองค์การและสมาชิกในองค์การด้วย

Steers (1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การและเป็นสิ่งที่บุคลากรรับรู้ว่าเป็นองค์การของตนเองนั้นมีลักษณะอย่างไรถึงแม้ว่าผู้บริหารได้พยายามให้ความเอาใจใส่ต่อพนักงาน แต่ถ้าพนักงานรับรู้ว่าเป็นบรรยากาศองค์การเป็นแบบเผด็จการพฤติกรรมของพวกเขา ก็จะตอบสนองต่อบรรยากาศแบบเผด็จการ

Haimann, Scott and Connor (1985) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การโดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์การและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

Gibson, Ivancevich and Dpmmelly (2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เข้าใจรับรู้ บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

Hay Group Research (2005) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์การที่ประสบความสำเร็จย่อมมาจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานและเหตุผลสำคัญในการทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ คือ การจัดบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มากที่สุด

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียนอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน เพื่อนร่วมงานในการสนับสนุน ช่วยเหลือครูเพื่อให้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

วรรณทนีย์ สุขวิบูลย์ (2548) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมในองค์การของพนักงานที่รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

วิภาวี มหารักษ์กะ (2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การที่แวดล้อมตัวผู้ปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการรับรู้ทางตรงและทางอ้อมเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานซึ่งบรรยากาศองค์การนี้จะทำให้องค์การหนึ่งแตกต่างกับอีกองค์การหนึ่ง

รจนา อธิเทพพนา (2551) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์การ รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์การซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตน ก่อให้เกิดการจูงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโดยที่บรรยากาศองค์การจะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น

โสพิณ ม่วงทอง (2553) ได้ให้ความหมาย บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ หรือการรับรู้ลึกซึ้งของบุคคลในโรงเรียนของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในองค์การที่ทำให้โรงเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความสำคัญต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ โดยวัดได้จากการสอนตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงาน

ทศพร จันทนราช (2554) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพการณ์ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในทางบวกของผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนตามภารกิจ และความ รับผิดชอบของโรงเรียนซึ่งสามารถตอบสนองทางด้านวิชาการ ได้สภาพการณ์ที่ครูตั้งเป้าหมายการ เรียนรู้ของนักเรียนอยู่ในระดับสูงอย่างสมเหตุสมผล นักเรียนตอบสนองต่อความท้าทายของเป้าหมาย การเรียนรู้ของตนเองในทางบวก และผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรทรัพยากรและใช้ความพยายามในการ ผลักดันให้เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนประสบความสำเร็จ

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือ ความคิดที่บรรยายถึงลักษณะหรือคุณลักษณะหรือคุณภาพของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งสามารถรับรู้ ได้หรือเกิดจากประสบการณ์ของสมาชิก

Goddard , Sweetland and Hoy (2004) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ได้เสนอหลักฐานว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนนอกเหนือจากสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจสังคม เขาพบว่าคุณลักษณะของ โรงเรียน 5 ประการ สามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและสามารถทำนาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ ซึ่งคุณลักษณะของโรงเรียน 5 ประการนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งของ ผู้บริหารโรงเรียน 2) ความคาดหวังที่สูงเกี่ยวกับนักเรียน 3) การมุ่งเน้นทางด้านทักษะพื้นฐานของ นักเรียน 4) บรรยากาศโรงเรียนที่มีความเป็นระเบียบ และ 5) การประเมินผลนักเรียนจำนวน บ่อยครั้ง

Gooddard, Sweetland and Hoy (2004) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมตามปกติของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับด้านวิชาการเป็นการเสริมแรง แก่ตนเอง เมื่อการกระทำของครู และนักเรียนแต่ละคนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ปกติของกลุ่ม กลุ่มจะ ปฏิบัติในลักษณะที่ลงโทษต่อการกระทำนั้น ๆ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการนั้นมีพลังผลักดัน เพื่อให้นักเรียนทุกคนประสบความสำเร็จในการด้านการเรียนและทำให้ครูทุกคนมีความหมายที่จะทำ ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

McGuigan (2005) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียนที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นเป็นวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินงาน เป็นสิ่งที่สะท้อน ให้เห็นภาพรวมของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ทางด้านวิชาการ ตลอดจนเป็นสิ่งฝึกลึก อยู่ในการรับรู้ของครูแต่ละคนโดยความเชื่อเกี่ยวกับทางด้านวิชาการของครูแต่ละคนนี้จะสนับสนุนให้ เกิดเป็นภาพลักษณ์ขององค์การซึ่งการรวมตัวกันเป็นกลุ่มความเชื่อเกี่ยวกับด้านวิชาการของครู ทั้งหมดนี้จะมีอิทธิพลเหนือความเชื่อของครูเป็นรายบุคคล และก่อให้เกิดคุณลักษณะที่มีเฉพาะของ ตัวเอง

จากความหมายบรรยากาศองค์การ กล่าวมา พอสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียนอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์

เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ครู เพื่อนร่วมงานในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายๆด้านของสมาชิกองค์การ และสามารถใช้ศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การได้อย่างลึกซึ้ง ดังนี้

บรรยากาศองค์การมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพขององค์การ อันได้แก่ผลผลิต ความพอใจ การขาดงาน และการเข้าออกจากงาน (สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม, 2540) บรรยากาศภายในองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ในอันที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจึงควรสร้างเสริมบรรยากาศองค์การที่มุ่งความสำเร็จโดยการตั้งเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้รางวัลตอบแทนเป็นต้น เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้น ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ (McClland, 1969) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การ บรรยากาศมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรภายในองค์การ (Downey and Slocum, 1975) และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศภายในองค์การให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การยังมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มมากขึ้น (Stringer, 2002)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การทุกระดับเพราะบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้อต่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายหลักขององค์การ

Halpin and croft (1963) Halpin & Croft (1966) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียน ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมี 6 แบบ ได้แก่

1) บรรยากาศแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสม ช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดในทีมงาน

2) บรรยากาศอิสระ (the autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์อย่างดีมีขวัญและกำลังใจสูง มีความร่วมมือในการทำงาน งานมีผลสัมฤทธิ์ แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก เป็นการบริหารลักษณะเชิงธุรกิจ โดยจะกำหนดเป็นระเบียบไว้เพื่อปฏิบัติ ไม่ค่อยมาตรวจและควบคุม เปิดโอกาสให้ครูทำงานตามความสามารถของตน ไม่ค่อยเน้นงาน ผู้บริหารช่วยเหลือเกื้อกูลครูในระดับปานกลาง

3) บรรยากาศควบคุม (the controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ จะควบคุม ตรวจสอบตราใกล้ชิดจนครูมีเวลาพบปะสังสรรค์กันน้อย แต่เมื่อมีผลงานออกมาดี ครูจึง มีขวัญสูง เมื่อครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกันน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ครูห่างเหินจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะทำตามความเห็นของตนเอง ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

4) บรรยากาศสนิทสนม (the familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารจะละเลยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อยลง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมากไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนเป็นเหมือนกิจการของครอบครัว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้น ผลงานการประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5) บรรยากาศรวมอำนาจ (the paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวมไว้ทำเองส่วนใหญ่ ครูจึงมีความรู้สึกที่ตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระหว่างด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูก็ต่ำด้วย เนื่องจาก ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการทำงานอย่างใกล้ชิด ได้วางตารางการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน พยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมาก ครูมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงน้อย

6) บรรยากาศแบบปิด (the closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู การบริหารงานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ขวัญของครูต่ำลง ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารใช้การตรวจตราอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูรู้สึกที่ผู้บริหารห่างเหินจากครูมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ผู้บริหารปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูในระดับต่ำ

Litwin and Stringer (1968) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1) บรรยากาศแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ 2) ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร 3) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย 4) ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

2) บรรยากาศแบบมุ่งใช้อำนาจ มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน 2) บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง 3) กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

3) บรรยากาศแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เน้นความรับผิดชอบ 2) มีการคำนวณเรื่องความเสี่ยง 3) ให้การยอมรับ และรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี 4) สร้างความประทับใจที่บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

Litwin and Stringer (1968 อ้างถึงใน นภาพร ศรีประดิษฐ์กุล, 2541) ได้แบ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติ ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) คือ การรับรู้ของพนักงานต่อลักษณะโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของโครงสร้างองค์การต่อการปฏิบัติงาน และระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การออกมาว่าเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่

2) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การรับรู้ต่อความรู้สึกรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนในองค์การ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานและความท้าทายของงาน

3) การให้รางวัล (Reward) คือ การรับรู้การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษบรรยากาศที่ทำให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแทนการลงโทษย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของผู้ปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลแสดงให้เห็นว่า มีการยอมรับหรือเห็นกับพฤติกรรมที่กระทำในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณแสดงให้เห็นว่าไม่ยอมรับกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

4) ความเสี่ยงของงาน (Risk) คือ เป็นความรู้สึกของพนักงานว่า การปฏิบัติหน้าที่ขององค์การนั้นมีความเสี่ยงหรือความท้าทายอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงระดับปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้น บรรยากาศองค์การที่ให้การยอมรับความเสี่ยงปานกลางนั้นจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการสำเร็จของพนักงานได้

5) ความอบอุ่น (Warmth) คือ การรับรู้เรื่องความอบอุ่นในองค์การ เช่น ความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีและได้รับความชอบพอกจากเพื่อนร่วมงาน

6) มาตรฐานงาน (Standard) คือ การรับรู้ความสำคัญของการปฏิบัติงานและความชัดเจนของระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระดับมาตรฐานที่พนักงานกำหนดนั้น จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจด้านความสำเร็จของพวกเขาด้วย

7) ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) คือ การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไป

จากความคิดเห็นของฝ่ายบริหาร และบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปโดยไม่สนใจปัญหา

8) ความภักดีต่อองค์กร (Commitment) คือ การรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่มีค่าขององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่

Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) เป็นผู้เริ่มแรกที่ได้อธิบายว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนที่มีสุขภาพ ในงานวิจัยยุคบุกเบิกของพวกเขาได้ระบุว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการนั้นเป็นคุณลักษณะหนึ่งของสุขภาพโรงเรียนในภาพรวมบรรยากาศองค์การของโรงเรียน คือ กลุ่มของคุณลักษณะภายในที่จำแนกลักษณะความแตกต่างของโรงเรียนหนึ่งออกจากโรงเรียนอื่น ๆ (Hoy, Tarter and Kottkamp, 1991) บรรยากาศโรงเรียนสามารถวัดได้จากแบบสำรวจสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory [OHI]) ซึ่งเครื่องแบบนี้สามารถวัดบรรยากาศโรงเรียนได้ใน 6 มิติ คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน (Institutional integrity) 2) ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน (Collegial leadership) 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal influence) 4) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource support) 5) ความผูกพันของครู (Teacher affiliation) และ 6) บรรยากาศที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) บรรยากาศที่มุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมดและรวมกันเป็นตัวกำหนดระดับสุขภาพของโรงเรียน

Huang, Waxman & Wang (1995) ได้สำรวจบทบาทของโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ ด้วยการเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงจำนวน 5 โรงเรียน กับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จำนวน 6 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตเมือง และไม่มี ความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ด้านการสอนของครู วุฒิการศึกษาที่ได้รับของครู ชาติพันธุ์ และสถานภาพด้านเศรษฐกิจสังคมคณะผู้วิจัยได้ประเมินบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการด้วยแบบสำรวจที่ให้ครูตอบซึ่งพัฒนาขึ้นเพื่องานวิจัยเรื่องข้อคำถามประกอบคุณลักษณะต่าง ๆ ของโรงเรียนจำนวน 15 ข้อ ผู้วิจัยพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จากการรับรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียน โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและให้คะแนนที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญในด้านการฝึกฝนทางด้านการวัดกรรม สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรที่เกี่ยวกับหลักสูตร แต่ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำจะให้คะแนนที่สูงกว่าในด้านความคุ้นเคย ด้านกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน และปัญหาทางด้านวินัย

Hoy, Tarter & Kottkamp (1999) เป็นผู้เริ่มแรกที่ได้อธิบายว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนที่มีสุขภาพ ในงานวิจัยยุคบุกเบิกของพวกเขาได้ระบุว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการนั้นเป็นคุณลักษณะหนึ่งของสุขภาพโรงเรียนในภาพรวมบรรยากาศองค์การของโรงเรียน คือกลุ่มของคุณลักษณะภายในที่จำแนกลักษณะความแตกต่างของโรงเรียนหนึ่งออกจากโรงเรียนอื่น ๆ Hoy, Tarter & Kottkamp (1991) บรรยากาศโรงเรียนสามารถวัดได้จากแบบสำรวจสุขภาพองค์การ (Organizational Health Inventory [OHI]) ซึ่งเครื่องแบบวัดนี้สามารถวัดบรรยากาศโรงเรียนได้ใน 6 มิติ คือ 1) บุรณภาพของสถาบัน (Institutional integrity) 2) ภาวะผู้นำฉันทน์เพื่อนร่วมงาน (Collegial leadership)

3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน (Principal influence) 4) การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Resource support) 5) ความผูกพันของครู (Teacher affiliation) และ 6) บรรยากาศที่มุ่งเน้นด้านวิชาการ (Academic emphasis) บรรยากาศที่มุ่งเน้นด้านวิชาการเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับตัวแปรอื่น ๆ ทั้งหมดและรวมกันเป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพของโรงเรียน

Alig-Mielcardk & Hoy (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางด้านการสอนและบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นทางด้านวิชาการว่ามีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างไร โดยการใช้โมเดลสมการโครงสร้างและได้ควบคุมตัวแปรทางด้านสถานภาพด้านเศรษฐกิจสังคม พบว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในขณะที่ภาวะผู้นำวิชาการไม่มี แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยผ่านบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ

Hoy, Sweetland & Smith (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของคณะครู บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คณิตศาสตร์ พวกเขาได้เสนอความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังนี้ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 97 โรงเรียน พวกเขาได้ค้นพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 97 โรงเรียน พวกเขาได้ค้นพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .44 ($r = .44$) แม้จะมีการควบคุมตัวแปรสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจสังคม คณะผู้วิจัยได้สรุปไว้ในงานฉบับนี้ว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมากกว่าการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และยังพบอีกว่าการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีค่าสูงขึ้น จะยิ่งทำให้บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีศักยภาพมากที่สุด

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การเป็น 5 ด้าน คือ

1) โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมาย และนโยบายขององค์การ ลักษณะของการแบ่งสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบต่างๆ ความซับซ้อนของระบบการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2) ลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนคุณค่าของงาน

3) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะการบริหาร และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การให้การสนับสนุนไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษของผู้บังคับบัญชา

4) สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน ความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาบ้านพัก รถรับส่ง รวมทั้งสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ

อุทัยวรรณ อุปัทมภ์ (2546) ได้ศึกษาสภาพองค์การของ Hoy & Saba, 1998 ซึ่งประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้ 6 ด้าน คือ 1) เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุน 5) การอยู่ร่วมกันของครู 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว โดยรวม ด้านความเป็นผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับสูงมาก

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 9 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความภักดีต่อองค์การ

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความคาดหวังสูงบรรยากาศเชิงบวก การให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม และการจัดระบบการจูงใจ

โสพิณ ม่วงทอง (2553) ให้ทัศนะบรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือการรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในองค์การ ที่ทำให้โรงเรียนแห่งนี้แตกต่างไปจากแห่งอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ โดยวัดได้จากการสอบถามทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาจากมิติที่สร้างบรรยากาศที่ดีต่อโรงเรียน ประกอบด้วย 1) มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าพยายามที่จะกระตุ้นจูงใจให้ปฏิบัติงานทำงานโดยมิได้ควบคุมตรวจตราหรือสั่งการโดยตรง แต่ใช้วิธีการทำงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่าง que ผู้อื่นปฏิบัติได้ 2) มิติกรุณาปราณี (Consideration) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำว่าปฏิบัติงาน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณา ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติเป็นอย่างดี 3) มิติขวัญ (Esprit) เป็นมิติที่แสดงถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงานว่า ทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรักในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มและได้รับความสำเร็จในงานสูง 4) มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นมิติที่แสดงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อพฤติกรรมผู้ร่วมงาน ทำงานโดยแสดงออกถึงความสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์อย่างสนิทสนม ซึ่งอาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาโครงการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝันในด้านองค์ประกอบของ

บรรยากาศองค์การมี 3 ด้าน คือ 1) บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับโครงการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู 2) บรรยากาศด้านมนุษยสัมพันธ์ คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึก เป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความอบอุ่นมิตรภาพที่ดี ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึงและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร ส่วนบุคลากรก็ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้า ครูมีอิสระในการทำงาน และ 3) บรรยากาศด้านสัมฤทธิ์ผล คือการรับรู้ของครูเกี่ยวกับการยอมรับต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่ทำงานผิดพลาดได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไขในการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน รวมทั้งให้รางวัลบุคคลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น มีการปรึกษาผู้บริหารโรงเรียนก่อนตัดสินใจทำงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาดสร้างความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในบรรยากาศโรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยปราศจากการกระทบกระทั่งอันต่อความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ทศพร จันทนราช (2554) ได้กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการนั้นเป็นตัวแปรหนึ่งของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่ได้รับการยอมรับโดย (Murphy et al., 1982) นอกจากนี้บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นวิชาการยังเป็นรูปลักษณะหนึ่งของสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นบรรทัดฐาน ซึ่งให้ความสำคัญกับเรื่องวิชาการและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมแรงได้ในตัว

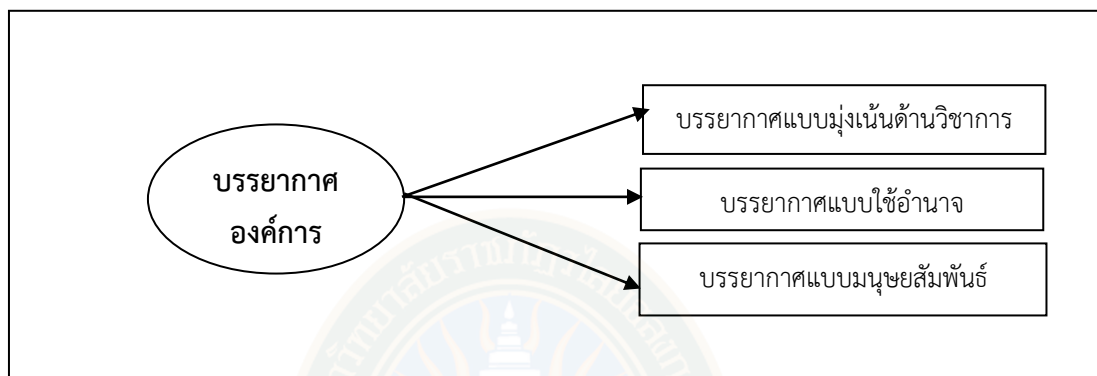
บุญเหลือ ทาไธสง (2557) ได้ศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ได้สังเคราะห์องค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) บรรยากาศที่เน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศด้านการใช้อำนาจ และ 3) การสนับสนุน

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ ได้ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ

| ตัวบ่งชี้ | ตัวบ่งชี้ | | | | | | | | | | ความถี่ | ลำดับที่ | | |
|---|----------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------|---------|----------|--------------------------|----------------------|
| | Litwin and Stringer (1968) | Hoy, Tarter and Kottkamp (1991) | Hung, Waxman and Wang (1995) | Hoy, Sweetland and Smit (2002) | Aliq-Mielcarek and Hoy (2005) | จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์ (2541) | อภัยวรรณ อุปัทม์ (2546) | ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) | สัมพันธ์ กาเพ็ง (2551) | โสภณ ม่วงทอง (2553) | | | บุญจันทร์ สีสันต์ (2554) | ทศพร จันทนราช (2555) |
| บูรณาการสถาบัน | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ภาวะผู้นำฉันทน์ที่เพื่อนร่วมงาน | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ความผูกพันของครู | | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| บรรยากาศแบบใช้อำนาจ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | 5 | 2 |
| บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | 5 | 2 |
| บรรยากาศแบบสัมฤทธิ์ผล | ✓ | | | | | | | | | ✓ | | | 2 | 5 |
| ความคาดหวังสูง | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 6 |
| การให้ความเป็นกันเอง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 6 |
| ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 6 |
| การจัดระบบแรงจูงใจ | | | | | | | | ✓ | | | | | 1 | 6 |
| บรรยากาศแบบมุ่งเน้น วิชาการ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | 7 | 1 |
| การสนับสนุน | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | 4 | 3 |
| โครงสร้างองค์การ | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 3 | 4 |
| ความรับผิดชอบ | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| การให้รางวัล | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ความเสี่ยงของงาน | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ความอบอุ่น | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| มาตรฐานงาน | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ความขัดแย้ง | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ความภักดีต่อองค์การ | ✓ | | | | | ✓ | | | | | | | 2 | 5 |
| ลักษณะงาน | | | | | | | ✓ | | | | | | 1 | 6 |

จากตารางที่ 2.8 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลวัดบรรยากาศองค์การ ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำ ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1) บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ 2) บรรยากาศแบบใช้อำนาจ และ 3) บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์

บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ

แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์ (2551) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ การที่สถานศึกษาเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้งเป้าหมายทางการศึกษาไว้สูงแก่นักเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนมีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

กรรณิการ์ เพ็ญประยูร (2555) กล่าวว่า การมุ่งเน้นวิชาการ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรม การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดและประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี

บุญเหลือ ทาไธสง (2557) กล่าวว่า บรรยากาศแบบมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการได้ การตั้งเป้าหมายทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในระดับที่สูงแต่สามารถประสบผลสำเร็จได้ การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบ ครูมีความเชื่อใจในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบผลสำเร็จได้ และนักเรียนมีความขยันในการเรียน

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบมุ่งเน้นวิชาการ หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร การจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบ ครูมีความเชื่อใจในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบผลสำเร็จได้

บรรยากาศแบบใช้อำนาจ

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศแบบใช้อำนาจ คือ การกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ปัญหาขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554) กล่าวว่า บรรยากาศแบบใช้อำนาจ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเป็นอิสระในการทำงาน กระจายงานและแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) กล่าวว่า บรรยากาศแบบใช้อำนาจ หมายถึง ครูรับรู้โครงสร้างการบริหารขอบข่ายงานและหน้าที่รับผิดชอบครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน แบ่งงานชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบใช้อำนาจ หมายถึง ครูรับรู้โครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู

บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศแบบมุ่งสัมพันธ์ คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานและมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

บุญจันทร์ สีสันต์ (2554) กล่าวว่า บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้ของครูเกี่ยวกับความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รู้สึกภาคภูมิใจ ผูกพันต่อสถานศึกษา มีความอบอุ่น มิตรภาพที่ดี ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึงให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากร บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปได้ว่า บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงานด้วยความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

McKenzie (1987) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของโรงเรียนกับความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเป็นตัวแปรที่ช่วยให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดี

Porter and Smith (1970) ศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อบรรยากาศของโรงเรียนกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการรับรู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้อำนาจหลาย ๆ

รูปแบบบรรวมกันในการบริหารโรงเรียน แต่แบบที่มีเหตุผลจะเป็นแบบที่ผู้บริหารใช้มากที่สุด และความสัมพันธ์กับบรรยากาศแบบแจ่มใสของโรงเรียนด้วย

Weber (1971) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในใจกลางเมืองใหญ่ จำนวน 4 แห่ง และเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล เวเบอร์พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมี 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำที่แข็งแกร่งเพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในการกำหนดคุณลักษณะของโรงเรียน 2) ความคาดหวังต่อนักเรียนในระดับสูง 3) บรรยากาศ ที่เป็นระเบียบและความเงียบ 4) การเน้นที่ทักษะการอ่านและการตระหนักในด้านการออกเสียงคำศัพท์ 5) การประเมินผลทักษะของนักเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการสอนจำนวนบ่อยครั้ง 6) การเสริมทักษะการอ่านให้นักเรียนเป็นรายบุคคล และ 7) การสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนเป็นรายบุคคล และข้อค้นพบดังกล่าวนี้ได้ถูกศึกษาซ้ำอีกครั้ง โดยบรูคไวเออร์และเลซ็อท

Purkey and Smith (1993) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างและกระบวนการไว้ดังนี้ ตัวแปรด้านโครงสร้างขององค์การที่ระบุให้เป็น โรงเรียนที่มีประสิทธิผลทางวิชาการนั้น ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารโรงเรียนโดย ยึดโรงเรียนเป็นฐานการอยู่คงที่ของบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้ปกครอง การให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางด้านวิชาการ การให้ความสำคัญกับเวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ สูงที่สุด และการสนับสนุนจากท้องถิ่น ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้มีได้เป็นสิ่งรับประกัน ว่าโรงเรียนจะเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล แต่อย่างไรก็ตามถ้าตัวแปรเหล่านี้มีอยู่ในโรงเรียนก็น่าจะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลมากกว่าในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กทุกคน โดยไม่ต้องคำนึงถึงภูมิหลังด้านครอบครัวและสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนักเรียน ตัวแปรด้านกระบวนการที่ระบุว่าเป็นวัฒนธรรมและบรรยากาศโรงเรียน คือ การวางแผนแบบร่วมมือกันและความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกสำนึกเกี่ยวกับชุมชน เป้าหมายมีความชัดเจนและตั้งความคาดหวังร่วมกันในระดับสูง และความมีระเบียบวินัย ปัจจัยเหล่านี้มีได้เป็นสิ่งที่ทำให้แน่ใจได้ว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศจะทำให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล แต่วัฒนธรรมของโรงเรียนหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศของโรงเรียนดูเหมือนว่าจะจะเป็นปัจจัยที่กำหนดในด้านความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน

Lock and Latham (1984) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลวิธีหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พวกเขาได้ตั้งข้อสันนิษฐานว่าเป้าหมาย สามารถเพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยเพิ่มความพยายามมากขึ้นกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับเป้าหมายเพิ่มความอดทนต่อการบรรลุความสำเร็จ และเพิ่มการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เรื่องดังกล่าวเป็นสิ่งที่ถูกต้องแม้ว่าจะจะเป็นองค์การที่มีลักษณะการจับคู่แบบหลวม ๆ (Loosely-coupled organizations) เช่น โรงเรียนของรัฐบาล บุคไบน์เตอร์ได้อธิบาย การสื่อสารบ่อย ๆ เกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียนโดยผู้นำทางด้านการสอนจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกร่วมรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และมีการปรับปรุงการสอน ผู้บริหารโรงเรียนที่นิยมและสื่อสารเป้าหมายที่ร่วมกันตั้งขึ้นกับครูในโรงเรียน จะทำให้เป็นแนวทางแก่โรงเรียนในการมุ่ง

ไปสู่จุดศูนย์รวมร่วมกัน จุดศูนย์รวมร่วมกันนี้อยู่ที่บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียนซึ่งจะนำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล

Lee, Smith and Cromanger (1995) ได้ทำการวิเคราะห์โมเดลการปฏิรูปโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยวิเคราะห์ข้อมูลจาก National Educational Longitudinal Study จากปี ค.ศ. 1988 ถึงปี ค.ศ. 1990 เพื่อศึกษาความก้าวหน้าทางด้านวิชาการของนักเรียนจากโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 820 โรงเรียน พวกเขาได้บางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนที่จัดโครงสร้างองค์การแบบระบบราชการ (Bureaucratically organized schools) และโรงเรียนที่จัดโครงสร้างองค์การแบบเอื้ออาทร (Communally organized schools) โดยนิยามว่าโรงเรียนที่จัดองค์การแบบระบบราชการนั้นมีการบริหารงานแบบบนลงล่าง (Top-down governance) เน้นกฎระเบียบและกระบวนการทำงานมีลักษณะเป็นทางการและกิจกรรมด้านวิชาการมีลักษณะเฉพาะเจาะจง แต่ในตรงกันข้ามโรงเรียนที่จัดองค์การแบบเอื้ออาทร ได้ให้อำนาจกับครูมากกว่าในด้านหลักสูตรและการสอน ส่งเสริมความร่วมมือกันของคณะครู และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) คณะผู้วิจัยได้พบคุณลักษณะขององค์การที่มีลักษณะเฉพาะจำนวน 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับโรงเรียนที่จัดโครงสร้างองค์การแบบเอื้ออาทร และมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการคุณลักษณะของโรงเรียนเหล่านี้คือ การให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการโดยเฉพาะหลักสูตร การสอนตามสภาพจริง (Authentic instruction) ความรับผิดชอบร่วมกันของคณะครูที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ ได้ถูกนิยามว่า หมายถึง การที่โรงเรียนได้สื่อความหมายอย่างสม่ำเสมอให้นักเรียนมีความมุ่งมั่นเพื่อให้มีมาตรฐานที่สูงและอุทิศตัวเองสำหรับความพยายามในการศึกษาเล่าเรียน คุณลักษณะเหล่านี้ได้ถูกประเมินโดยใช้แบบสำรวจ NELS โดยการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการอยู่ในระดับสูงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทั้งวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ในปี ค.ศ. 2002 Hoy, Sweetland and Smith (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการ การรับรู้ความสามารถของคณะครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ พวกเขาได้เสนอโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังนี้ บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 97 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .44 ($r = .44$) แม้จะมีการควบคุมตัวแปรสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจสังคม คณะผู้วิจัยได้สรุปไว้ในงานวิจัยฉบับนี้ว่าบรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมากกว่าการมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และยังพบอีกว่าเมื่อการรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวมมีค่าสูงขึ้น จะยิ่งทำให้บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้านวิชาการมีศักยภาพมากที่สุด

บัญชา วีระพันธ์ (2546) ศึกษาบรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมเป็นบรรยากาศแบบเปิด สำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีบรรยากาศแบบรวบอำนาจโรงเรียนขนาดเล็กมีบรรยากาศองค์การแบบอิสระ และมีติบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีลักษณะบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

รรินทร์ทิพย์ โพธิ์รัตน์ (2546) ศึกษาบรรยากาศการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่เป็นบรรยากาศแบบเปิดแบบแจ่มใส แบบครอบครัวและแบบซบเซาซึ่งบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กัน

ศิริพร นาคสุวรรณ (2548) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนปรากฏว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถใช้อธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 68 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางต่อความผูกพันองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภาสกร ภักดีศรีแพง (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การโรงเรียนคาทอลิกสังกัดมณฑลจันทบุรี พบว่า บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 5 มิติ ได้แก่ มิติแห่งเข็ม มิติอุปสรรค และมีมิติขาดความสามัคคีและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ

ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บรรยากาศองค์การทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา

ชนาทิศ กัญหา (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำส่งผลทางตรงต่อปัจจัยบรรยากาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปัจจัยบรรยากาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งผลทางตรงต่อปัจจัยวิสัยทัศน์ผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ (2546) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้วกลุ่มตัวอย่าง คือ ครู อาจารย์โรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 181 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบสุขภาพองค์การ (Organizational health inventory) ของ Hoy and Sabo ซึ่งประกอบด้วยดัชนีบ่งชี้ 6 ด้าน 1) เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน 3) อำนาจอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน 4) การสนับสนุนทรัพยากร 5) การอยู่ร่วมกันของครู และ 6) การมุ่งเน้นวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้วโดยรวม ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการการมุ่งเน้นวิชาการอยู่ในระดับสมบูรณ์มาก ส่วนด้านเกียรติศักดิ์ของโรงเรียน และด้านการสนับสนุนทรัพยากรอยู่ในระดับสมบูรณ์ปานกลาง

ทศพร จันทนราช (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่เน้นด้าน

วิชาการ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครู การรับรู้ความสามารถของคณะครูในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลโดยรวมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด และโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของข้อมูลเชิงประจักษ์กลมกลืนระดับดี ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ร้อยละ 83

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การ เป็นสภาพการปฏิบัติงานร่วมกันโดยรวมในโรงเรียนอันเป็นลักษณะที่แสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ครู เพื่อนร่วมงานในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Cultural)

วัฒนธรรมเป็นความเจริญงอกงามที่สืบทอดกันมาจากอดีต เป็นสิ่งที่จะต้องคงรักษาไว้เป็นระบบความคิดร่วมและมีลักษณะพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่มีชีวิตอยู่ในสังคม วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อบุคคลทุกคนในองค์การเพราะ ความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ วัฒนธรรมองค์การช่วยสรรสร้างบูรณาการในองค์การ ทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อค่านิยมรวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจจะทำให้สามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์การได้รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การได้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การได้รับความสนใจอย่างยิ่งในปัจจุบันทั้งนี้เพราะว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การโดยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การและการปฏิบัติงานในองค์การเป็นผลกระทบที่มีรูปแบบสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 3 ทาง คือ

1) ผลกระทบในการกำหนดทิศทาง เป็นวิธีการที่วัฒนธรรมชี้แนะหรือกำหนดวิถีทางในองค์การดำเนินการ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและผลักดันให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามภารกิจเป้าหมายขององค์การซึ่งจะทำให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) ผลกระทบโดยการแพร่กระจายเป็นระดับของความเข้มแข็งของวัฒนธรรมที่แพร่กระจาย หรือขยายผลระหว่างสมาชิกในกลุ่มเดียวกันหรือในองค์การเดียวกัน ถ้าสมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมในวัฒนธรรม หรือยอมรับในวัฒนธรรมอย่างเดียวกันแสดงถึงการแพร่กระจายของวัฒนธรรมอย่างกว้างขวางทั่วถึงซึ่งจะทำให้เกิดมีวัฒนธรรม เดียวกันและมีความเป็นเอกภาพ แต่ถ้าสมาชิกในกลุ่มได้รับอิทธิพลการแพร่กระจายของวัฒนธรรมในระดับต่ำและไม่ทั่วถึงทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันจะไม่มีความเป็นเอกภาพแต่ละกลุ่มย่อยในองค์การจึงควรมีวัฒนธรรมอย่างเดียวกันมีแนวคิดร่วมกัน แสดงถึงการแพร่กระจายของวัฒนธรรมอย่างกว้างขวางทั่วถึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

3) ความเข้มแข็งของผลกระทบของวัฒนธรรมเป็นพลังผลักดันหรือแรงกดดันของวัฒนธรรมที่มีต่อสมาชิกในองค์การ ถ้ามีพลังน้อยการกระทำสิ่งใดในแนวทางที่วัฒนธรรมกำหนด หรือชี้แนะไว้จะไม่ต่อเนื่อง วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีพลังผลักดันสมาชิกในองค์การ 2 ทาง คือ

1) แนวทางที่ถูกต้องซึ่งมีผลกระทบทางบวกต่อองค์การโดยมีทิศทางที่สอดคล้องตรงกับภารกิจ เป้าหมายขององค์การชี้แนะให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมที่ถูกต้องซึ่งจะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

2) แนวทางที่มีผลทางลบต่อองค์การ ซึ่งจะชี้้นำพฤติกรรมของสมาชิกในทางตรงกันข้ามกับภารกิจขององค์การจึงต้องพยายามทำให้เป็นวัฒนธรรมที่ไม่เข้มแข็งเพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อองค์การ (Kilman, Saxton and Serpa, 1989)

วัฒนธรรมองค์การ มีนักวิจัยและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

Peters and Aterman (ฉัฎฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ให้คำนิยามวัฒนธรรมองค์การ ว่า หมายถึง ค่านิยมร่วมซึ่งมีลักษณะเด่นที่ช่วยยึดเหนี่ยวระหว่างกัน โดยมีการสืบทอดผ่านสื่อลักษณะต่างๆ เช่น คำขวัญ สุภาษิต ตำนาน นิทาน หรือเรื่องสั้น เป็นต้น

Hofstede (1980) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนคือรูปแบบของความคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การซึ่งทำให้สมาชิกในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน รวมถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแกนของวัฒนธรรมด้วย

Castetter (1986) นิยามวัฒนธรรมโรงเรียนว่า เป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไร และทำให้ดีได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียนยังรวมถึงบรรทัดฐานความคาดหวัง ความคิดและอุดมคติซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะตน

Beare, Caldwell and Millikan (1989) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้างและประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกซึ่งถือปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานและได้รับการถ่ายทอดไปยังบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายต่อไป

Davis and Thomas (1989) ให้แนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

Sergiovanni (1992) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสัญลักษณ์ สิ่งประดิษฐ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องเล่าสู่กันฟังที่ถ่ายทอดมานาน ซึ่งเน้นค่านิยมความเชื่อเป็นที่เข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

Robbins (2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การรับรู้อย่างเดียวกันในองค์การ ซึ่งมีคุณสมบัติร่วม บอกลักษณะ สามารถแยกให้เห็นความแตกต่างจากกันและกัน และมันผสมผสานตัวแปรของแต่ละกลุ่มกับตัวแปรของระบบองค์การนั้น ๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2530) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

Moore and Snyder (อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) ให้แนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อกันเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ งานฉลองในโอกาสต่างๆ ของหน่วยงาน

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic assumption) และ/หรือ ค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2541) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ความเชื่อ หรือค่านิยม หรือสมมุติฐานที่ร่วมกันในองค์การ ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม หรือในองค์การเป็นสิ่งที่มีส่วนร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้สร้างขึ้น และถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้ โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุ และสัญลักษณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์การ ให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิถีปฏิบัติ

จากความหมายวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของโรงเรียน ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งเรื่อง การปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานของโรงเรียนที่ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การเนื่องจากเป็นคุณค่ารวมที่ผูกสมาชิกไว้ด้วยกัน ทำให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในองค์การและทุ่มเทพลังกายพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้มิได้เกิดขึ้นด้วยตัวของมันเอง แต่เป็นการสั่งสมต่อเนื่องกันมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การเกิดของวัฒนธรรมมักมีกระบวนการที่จะเริ่มจากบุคคล อาจเป็นคนใดคนหนึ่งอาจจะเป็นผู้นำหรือผู้ที่มีอิทธิพลต่อองค์การนั้น ๆ ซึ่งบุคคลนั้นจะคิดค้นหรือมีแนวคิดวิธีการหรือวัฒนธรรมใหม่ ๆ จากนั้นจึงเกิดแนวร่วมรับรู้ในสิ่งที่ค้นพบ โดยความเชื่อหรือ ค่านิยมที่สร้างขึ้นจะเป็นที่รับรู้ร่วมกันในกลุ่มแนวร่วมนี้ก่อน แล้วกลุ่มที่ถือเป็นแกนนำนี้จะนำแนวคิด หรือความเชื่อและค่านิยมเผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับทั่วไปในหมู่สมาชิกขององค์การกรณีมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมองค์การแล้วย่อมเกิดความล้มเหลว วิธีการที่จะรับรู้และไม่ให้ขัดแย้งกับวัฒนธรรมที่มีอยู่คือ การใช้วิธีการบริหารรอบ ๆ วัฒนธรรมหรือ การคลุกเคล้ากับวัฒนธรรมที่มีอยู่ผู้บริหารที่มีสายตาว่างไกลและเข้าใจในเรื่องการปรับเปลี่ยน องค์การ จะพิจารณาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การแล้วจึงวางแผนกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ในขณะจัดทำแผนจะช่วย ให้สามารถลดหรือขจัดวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจทางกลยุทธ์ได้ในขณะที่วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดหรือปรับทิศทางของทางเลือกกลยุทธ์ของกิจการขณะเดียวกันวัฒนธรรมของคู่แข่งชั้นก็จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจทางกลยุทธ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติตามกลยุทธ์ของตนเช่นเดียวกัน ดังนั้นการเข้าใจถึงวัฒนธรรมของคู่แข่งชั้นจึงย่อมช่วยให้กิจการดำเนินแผนการต่อสู้ภายใต้สภาพแวดล้อมการแข่งขันได้ดีขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2533) วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจ พฤติกรรม ในการประพฤติปฏิบัติระบบ หรือโครงสร้างการบริหารตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ถ้าบุคลากร

มีความเข้าใจแล้วก็ส่งผลให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จด้วยดี (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532) แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การ การบริหารงานองค์การให้ประสบความสำเร็จ คนที่ทำงานร่วมกันในองค์การ จะต้องมีความเชื่อ ค่านิยม ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ และไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกพันบุคลากรในองค์การ ให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งมีนักการศึกษาได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นการผสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว และตำนาน ที่กระตุ้นความรู้สึกความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์การ บุคคลบางคนจะเรียกรัฐธรรมนูญองค์การว่าเป็น “กาวทางสังคม” ที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน ดังนั้นผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การมี 8 ประการ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental status in business) บริษัทแต่ละบริษัทจะดำเนินการอยู่ภายในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต

2) ค่านิยม (Value) คือ แนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์การ ภายใต้การยึดถือร่วมกันของพนักงานทุกคน ฉะนั้นค่านิยมคือสิ่งที่ผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์การ

3) สัญลักษณ์ (Symbol) คือ วัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์การ

4) เรื่องราว (Stories) คือ เรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การ เรื่องราวจะถูกบอกเล่าแก่พนักงานใหม่เพื่อรักษาค่านิยมขององค์การเอาไว้

5) วีรบุรุษ (Herg) คือ ตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำคุณลักษณะและบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์การวีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อ การดำเนินตามของพนักงาน

6) คำขวัญ (Slogan) คือ ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ บริษัทหลายแห่งได้ใช้คำขวัญเพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษแก่พนักงาน

7) งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) คือกิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์พิเศษ และดำเนินเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ผู้บริหารจัดงานพิธีขึ้นมาเพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ

8) เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural network) วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษของบริษัทก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การและระหว่างรุ่นของพนักงานที่ต่อเนื่องกันโดยวัฒนธรรมองค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบตามมิติของการเน้น

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นสูง และมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคง และมุ่งเน้นการยอมรับนับถือหรือการตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์การและผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ จะเป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นสูง แต่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ และความเอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า

4) วัฒนธรรมแบบราชการ จะเป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความมีเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคงโดยจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องการยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัดซึ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการมุ่งเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ โดยองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์การที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น ดังภาพที่ 2.10

| | | |
|----------------|---|--|
| ความยืดหยุ่น | วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) | วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) |
| | วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) | วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) |
| การมีเสถียรภาพ | การเน้นภายใน | การเน้นภายนอก |

ภาพที่ 2.10 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา: ญัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551)

กรีซ สืบสนธิ (2526) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน วัฒนธรรมมีผลสำเร็จต่อความสำเร็จของทุกองค์การ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์การ อาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชา ทำงานไปวัน ๆ คนที่ไม่เฉื่อยชา อาจถูกกลืนไปในที่สุด แต่ภายในวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง คนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ พุ่มเทให้กับงาน วัฒนธรรมมีหน้าที่ในการสร้างกฎข้อบังคับเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดศรัทธา และผนึกกำลังเข้าไว้ด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง จากการเปรียบเทียบ พบว่า โรงเรียนหนึ่งประสบความสำเร็จมากกว่าโรงเรียนหนึ่ง ภายใต้บริบทที่คล้ายกัน ทำให้เกิดคำถามว่าทำไม ซึ่ง Glatthorn (1990, p.58) ให้ความเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมโรงเรียน เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคล กลุ่มคนในองค์การ การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ และเป็นที่ยอมรับปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกและถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อ ๆ มา ถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลในที่สุด ด้าน Goens and Clover (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมาก โดย Deal (1985) เห็นว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผล มักจะเป็นโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเช่นเดียวกับ Greenfield, Licata and Johnson, (1985) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน ก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติและพฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย โดย Sergiovanni (1988) กล่าวว่า ในทุก ๆ องค์การย่อมมีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจะกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรประพฤติและยอมรับได้จากสมมติฐานและค่านิยมของวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์การมีประสิทธิผล และซินดา รักษ์พลเมือง (2525) ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า

1) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวัฒนธรรมย่อย (Sub culture) เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม มีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Culture) ได้แก่ อาคาร สิ่งปลูกสร้าง สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-material culture) ได้แก่ วิถีทางที่ครูพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารและระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎระเบียบตลอดจรรยาบรรณที่ยึดถือ ค่านิยม ความเชื่อ ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในโรงเรียน

2) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีและพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารในโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร เป็นต้น

3) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะเกิดได้ดีหากสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ สิ่งที่ปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ทัศนคติเกี่ยวกับคำสั่งอำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด

4) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงสามารถถ่ายทอดสิ่งสมและแพร่กระจายได้ตลอดเวลา

Mok and Flynn (1998) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีหลายมิติ อาทิ มิติแรงจูงใจ (Motivation dimension) มิติความคาดหวัง (Expectation dimension) มิติพิสัย (Affective dimension) มิติศาสนา (Religious dimension) และมิติการศึกษา (Education dimension) ซึ่งแต่ละมิติมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วย และ Glatthorn (1990) เห็นว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีรูปแบบและเนื้อหาเฉพาะของโรงเรียนเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากร ปรากฏให้เห็นชัดเป็นรูปธรรมเป็นกระบวนการที่ส่งผ่านเครือข่ายการสื่อสารเป็นการเฉพาะรูปแบบของพฤติกรรมนั้น

1) เนื้อหาของวัฒนธรรมซึ่งประกอบไปด้วย ระบบความเชื่อ ค่านิยมที่ชี้นำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม บรรทัดฐานซึ่งมีกำเนิดมาจากระบบความเชื่อ และยังประกอบไปด้วย ขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งเป็นวิถีทางของค่านิยมในอดีต

2) วัตถุประสงค์ที่สังเกตเห็นได้ รวมถึงพฤติกรรมและกระบวนการ

3) วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือวิธีสื่อความหมายของวัฒนธรรม ทำให้เนื้อหาของวัฒนธรรมปรากฏให้เห็น

4) วิธี คือ ภาษาของกลุ่มสมาชิก พิธีกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เรื่องเล่าของโรงเรียนและสื่อที่ใช้ถ่ายทอดและความหมายสำคัญของวัฒนธรรม (Icon) เช่น คำขวัญ เครื่องหมายรางวัล เป็นต้น

Patterson (1986) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรทางการในสถานศึกษาพิจารณาได้จาก 1) การให้อำนาจ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

Robbins (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่รับรู้ร่วมกันที่ถูกยึดถือปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน คือการกำหนดจุดประสงค์และความคาดหวังการปฏิบัติงานชัดเจน 3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา 4) การให้การสนับสนุนจัดการ 5) การติดต่อสื่อสาร

Feisen (1992) เห็นว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนมีหลักที่สำคัญ 7 ประการ ได้แก่ การไม่ขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน การมอบอำนาจที่ชัดเจน การลงโทษอย่างยุติธรรม ประเพณีของโรงเรียนที่ยึดถือ ความรู้สึกเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง และการมีส่วนร่วมของชุมชน จากความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวมา จะเห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน และเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งจะส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิผลในที่สุด วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

Dower (1992) ได้ศึกษาโครงสร้างทางทัศนคติของชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยและตัวกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียนการร่วมกันและความตั้งใจจริงของครูและนักเรียนก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

Sergiovanni (1987) ที่ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) ความไว้วางใจ (Trust) 4) การยอมรับ (Recognition) 5) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 6) ความเอื้ออาทร (Caring) 7) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) 8) ความมีคุณภาพ (Quality)

ถ้วน จาว หยาง (2550) ศึกษาในระดับภาวะผู้นำของอธิการบดีวัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนของวิทยาลัยพานิชศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ การยอมรับ ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคคล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคคลด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยได้ร้อยละ 62.50

พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) ศึกษาในระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โรงเรียนให้ความสำคัญให้การยอมรับว่าครูมีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

นันทิยา น้อยจันทร์ (2550) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหาร อุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 12 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางขององค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน มาตรฐานการดำเนินงาน การมอบหมายงาน การติดตามและประเมินผล วิสัยทัศน์การบริหารจัดการ การสนับสนุนทางการจัดการ และการบริหารจัดการองค์การ ประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษาระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกลุ่มมหาวิทยาลัยรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา

ประพจน์ แยมทิม (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ 1) ความรับผิดชอบของสมาชิกในสถานศึกษา 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน 3) การประสานความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษา 4) การให้การสนับสนุนการจัดการ 5) การติดต่อสื่อสาร 6) การให้อำนาจ

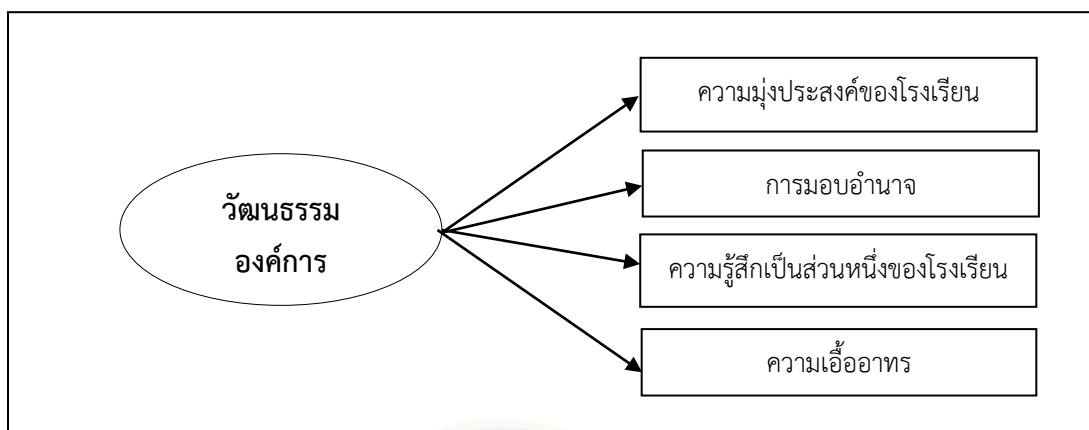
โสพิณ ม่วงทอง (2553) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออก 8 ตัวแปร มีค่าเป็นบวกมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 องค์ประกอบที่สำคัญคือ การยอมรับความมีคุณภาพ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคคล ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ ได้ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 สังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ

| ตัวบ่งชี้ | Patterson (1986) | Robbins (1989) | Feisen (1992) | Dower (1992) | Sergiovanni (1998) | พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) | ต้วน จาว หยาง (2550) | นนทยา น้อยจันทร์ (2550) | ประพจน์ แยมทิม (2550) | โสภณ ม่วงทอง (2553) | คามณี | ลำดับที่ |
|--|------------------|----------------|---------------|--------------|--------------------|--------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|-------|----------|
| ความหลากหลายของบุคคล | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 4 | 5 |
| ความไว้วางใจ | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | 4 | 5 |
| การมีส่วนร่วมตัดสินใจ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | 2 | 7 |
| การมอบอำนาจ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 7 | 2 |
| การสนับสนุนทางการจัดการ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | 3 | 6 |
| ความมีคุณภาพ | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 4 | 5 |
| ความเอื้ออาทร | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 5 | 4 |
| ความซื่อสัตย์สุจริต | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | 4 | 5 |
| การยอมรับ | | | | | ✓ | | ✓ | | | ✓ | 3 | 6 |
| ความตั้งใจจริงของครู | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 | 7 |
| ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 | 1 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน/ การมีส่วนร่วม | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | 6 | 3 |
| การกำหนดทิศทาง | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 8 |
| การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 8 |
| พัฒนาบุคลากร | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 8 |
| ติดตามและประเมินผล | | | | | | | | ✓ | | | 1 | 8 |
| ความรับผิดชอบ | | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | | 1 | 8 |
| การมีส่วนร่วม | | | ✓ | | | | | | ✓ | | 1 | 8 |

จากตารางที่ 2.9 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลตัววัฒนธรรมองค์การ ดังภาพที่ 2.11



ภาพที่ 2.11 แสดงโมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวบ่งชี้สำหรับวัฒนธรรมองค์การ ได้ดังนี้ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ 4) ความเอื้ออาทร

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

Sergiovanni (1987) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่โรงเรียน ควรมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วม

โสภณ ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

บุญเหลือ ทาไธสง (2557) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ครูเข้าใจเห็นคุณค่า และความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียน โดยครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียนโดยครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน และร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

การมอบอำนาจ

Sergiovanni (1987) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง เป็นการที่ให้ความสำคัญในการมอบหมายอำนาจแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจให้บุคลากรในโรงเรียน โดยสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงตามหลักของการทำงานให้เกิดประสพผลสำเร็จด้วยความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

โสภิต ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ให้ความสำคัญในการมอบอำนาจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้บุคลากรในโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

บุญเหลือ ทาโธสง (2557) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมอบอำนาจโดยการให้อำนาจและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้บุคลากรในโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

สรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมอบอำนาจและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจให้ครูในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนา นักเรียน การดูแลนักเรียน

ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปรารถนาความสำเร็จในการบริหารงานมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

Wiles (1987) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม การได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จะมีอิทธิพลต่อสถานะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1) ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน เกี่ยวข้องกันตลอดจนอุทิศเสียสละเวลาให้กับงาน

2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูแต่ละคนในโรงเรียน

3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์

4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน

การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรมคำนึงถึงความสามารถพิเศษและควมมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิทธิพลกัน

สรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผลงาน ร่วมภาคภูมิใจในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน

ความเอื้ออาทร

Sergiovanni (1987) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็น บุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาว่างมา ใกล้ชิดผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ธนวิน ทองแพง (2549) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ทั้งทางหน้าที่การงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านการศึกษา และการฝึกอบรม

โสภิต ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุญเหลือ ทาไชสง (2557) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

ตัวน จาว หยาง (2550) ศึกษาในระดับภาวะผู้นำของคณะบดีวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพานิชย์ศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยุหนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและวัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายภาวะ ด้านความรู้สึกล้วนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัย ได้ร้อยละ 62.50

Steinhoff and Owens (1988) วิเคราะห์คุณลักษณะวัฒนธรรมขององค์การในการจัดการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) สถานภาพของครอบครัวนักเรียน 2) เครื่องอำนวยความสะดวก 3) การแสดงออกของนักเรียน 4) การปลุกฝังนิสัยแก่นักเรียน

Pakinson (1991) พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากร

Dower (1992) ศึกษาโครงสร้างทางทัศนคติของชุมชนมีส่วนเกี่ยวกับปัจจัยและตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน การร่วมมือกันและความตั้งใจจริงของครูและนักเรียนก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

Kim (1998) ศึกษาโครงสร้างภาวะผู้นำและวัฒนธรรมของโรงเรียนในโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ความสำเร็จของการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรจะผสมผสานนโยบายของการบริหาร กับภาวะผู้นำและวัฒนธรรมโรงเรียน โดยบริหารจัดการให้มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และพบว่าวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกล้วนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

พร ภิเศก (2546) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบกและความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าวัฒนธรรมองค์การ

และแนวปฏิบัติของกองทัพบกส่งผลตรงต่อความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์การ
แนวปฏิบัติของกองทัพบก และความพึงพอใจในงาน ส่งผลตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่าง
วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก
พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ปราณี วิจิตรจิตเลิศพันธ์ (2547) ศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
ระดับการรับรู้นโยบายองค์การและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลหัวเฉียว
พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับเฉื่อยชา และลักษณะ
ตั้งรับก้าวร้าวของบุคลากรโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้
นโยบายองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มนสิการ คงมนต์ (2547) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความมีคุณภาพ
ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมอบอำนาจ ยกเว้นด้านความมุ่งประสงค์
ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทร อยู่ในระดับน้อย
ตามลำดับ

บาทหลวงเจริญ ว่องประชาบุญกุล (2548) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน
และความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า วัฒนธรรม
โรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์
ทางบวก

ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย
บูรพา พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้
ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย

นภัตสร โอสถานนท์ (2549) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็น
ของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม
โรงเรียน พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่ควร
จะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และควรมีการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเป็นกลุ่ม
ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลาย

ชนาทิศ กัญหา (2550) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกสูงสุดต่อประสิทธิผล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
คือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก

สุชาติ พาอยู่สุข (2550) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน
ในแต่ละลักษณะและโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกมิติ โดยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน
จำแนกตามสังกัดเดิมของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยโรงเรียนสังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเดิมมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมสูงกว่าโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของโรงเรียน ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ทั้งเรื่องการปรับตัวขององค์การต่อสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

ภาวะผู้นำ (Leadership)

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ (ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์, 2547) เพราะภาวะผู้นำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การที่เป็นศิลป์นั้น เนื่องจากทักษะภาวะผู้นำเกิดจากการปฏิบัติงานและเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งการพัฒนาของแต่ละบุคคล ส่วนการเป็นศาสตร์นั้น เนื่องจากมีการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่ออธิบายกระบวนการของภาวะผู้นำและใช้ทักษะภาวะผู้นำอย่างไรในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสร้างความรู้ใหม่ จากการศึกษาวิจัยความรู้เหล่านี้ช่วยให้ บุคลากรสามารถวิเคราะห์ และเรียนรู้ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เข้าใจความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์การที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากแต่ทำหาย (Dafe, 2008 อ้างถึงใน สุภารัตน์ อวสกุลสุทธิ, 2552) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงาน หรือความต้องการของหน่วยงาน ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารจะช่วยให้เกิดความสำเร็จของหน่วยงาน (กวี วงศ์พัฒน์, 2542)

นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำไว้หลายท่าน และได้ให้ความหมายของผู้นำ ดังนี้

เศาวนิต เศาณานนท์ (2542) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามได้มีผู้เรียน ผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี เป็นต้น นอกจากนั้นยังได้มีการศึกษาความแตกต่างระหว่างผู้นำในองค์การของรัฐและเอกชน

กิติ ตยัคคานนท์ (2543) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง เป็นผู้ที่ใช้ความพยายามจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความ

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่งานหน่วยงานนั้น ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลหรือบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มร่วมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สมพงษ์ สิงหะพล (2547) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่กำหนดทิศทางและผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยการประสานงาน การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันของทุกฝ่ายในองค์การ

จากความหมายผู้นำ ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถสร้างอิทธิพลให้บุคคลอื่นศรัทธา ไว้วางใจ ที่จะทำให้งานขององค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

การบริหารงานในทุกสาขาอาชีพจะต้องอาศัยภาวะผู้นำในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่ตั้งเป้าหมายไว้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

Stogdill (1950) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มและอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างกันของกลุ่มสมาชิก

Terry (1960) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลให้คนอื่นเกิดความพอใจที่จะทำงานเพื่อกลุ่มและให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Schwartz (1980) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีศิลปะในการชักนำลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ

Koontz and Wehrich (1987) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เรื่องของศิลปะการใช้ศิลปะการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Hersey and Blanchard (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำในรูปของกระบวนการใช้อิทธิพลก็ต้องแปรเปลี่ยนตามไปด้วย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

เทียน ทองแก้ว (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดหมายอย่างชัดเจนภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากความหมายภาวะผู้นำ ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล กระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามแนวคิดของตนหรือแนวคิดรวมกันอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำอาศัยภาวะผู้นำที่ตนเองสร้างขึ้นเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพลในตนเองผลักดันหรือชักนำให้บุคคล ในองค์การ ให้รวมพลังร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ผู้นำจึงเป็นศูนย์กลางของการรวมพลังในองค์การ ความสามารถของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้แคมเบล คอบัลลีและแรมซอร์เยอร์ (Cambell, Corbally and Ransawyer, 1967) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเป็นเครื่องกำหนดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งได้แก่การเปลี่ยนเป้าหมายการรับรู้ความเข้าใจ ค่านิยม แรงจูงใจ และสัมพันธภาพของบุคคล 2) ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลและส่วนรวม 3) คุณภาพ ของความสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องเป็นไปในด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร ความเห็นอก เห็นใจ และการสร้างขวัญกำลังใจต่อกัน 4) ความเป็นผู้นำไม่ได้คำนึงถึงสถานภาพหรือตำแหน่ง 5) บุคคลทุกระดับในองค์การมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำได้ตาม สถานการณ์ 6) ความคิดของผู้นำย่อมเป็นอิทธิพลต่อพฤติกรรมผู้นำ และพฤติกรรมผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับระดับในการแสดงออกของบุคคล 7) ความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บุคคลที่เป็น ผู้นำในกลุ่มหนึ่งอาจไม่เป็นผู้นำในกลุ่มหนึ่งก็ได้ 8) บุคคลที่แสดงพฤติกรรมผู้นำในหลายสถานการณ์ และคนอื่นยอมรับย่อมกลายเป็นผู้นำในที่สุด 9) การเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือสถาบันขึ้นอยู่กับ ผลรวมของการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกของแต่ละคน ความเป็นผู้นำมีความจำเป็นในกระบวนการ ต่าง ๆ เช่น การจัดองค์การ การจัดโปรแกรม การสร้างความสัมพันธ์ในองค์การ 10) ผู้นำจะต้อง เรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญก่อนหลังได้ถูกต้อง และมีความสำคัญกว่าการวินิจฉัยสั่งการในงานประจำ ขององค์การ 11) ความเป็นผู้นำจะเป็นตัวแรงปฏิกิริยาของกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกลุ่ม 12) ประสิทธิภาพ ของการเป็นผู้นำวัดได้โดยผลผลิตขององค์การหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มทฤษฎีหลัก ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) (นิตย์ สัมมาพันธ์, 2548; ณีฐรุพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ดังนี้

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำและพยายามตอบคำถามว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพคืออะไร มีคุณลักษณะ (Traits) ภายในของแต่ละบุคคล ทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ หรืองานและสังคมอย่างไร

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ความสำเร็จของผู้นำพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติมากกว่าคุณลักษณะของตัวผู้นำ ทฤษฎีนี้มุ่งเน้น การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำกับผู้ตาม พิจารณาว่าหากพฤติกรรมใดที่สามารถนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้ ก็ย้อมนำไปพัฒนากับบุคคลให้เกิดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามจะประสบความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมในระดับต่างๆ ได้ การศึกษาวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีกลุ่มนี้เป็นการพิจารณาอิทธิพลของสถานการณ์ที่มีต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ ซึ่งประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับ ปัจจัยหลายปัจจัยด้วยกัน

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) ตามแนวคิดของ Bass (Bass & Avolio, 1994; อ้างถึงในนิตย สัมมาพันธ์, 2548) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่าเป็นภาวะที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่สูงขึ้น ผลที่เกิดจากการทำงานของผู้นำนั้นจะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้ ยังหมายถึงความสามารถของผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติความเชื่อและพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยแสดงให้เห็นความสามารถในการทำงานของผู้นำเพื่อที่จะให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายของ องค์กรที่ตั้งไว้

จากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 4 กลุ่มข้างต้น ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) นับเป็นทฤษฎีที่มีความโดดเด่น เพราะเป็นทฤษฎีที่เสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ส่งเสริม สนับสนุนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จที่ดีที่สุด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดใหม่แบบสากล (Neouniversal Theories) ซึ่งชี้ให้เห็นคุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ตามและสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้สมาชิกให้เกิดความสนใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์กร (คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540)

Bass (1985) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นผู้ควบคุมบังคับ ตัวเอง ทำให้มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้น และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สร้างปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น

Bass (1985) ได้เสนอภาวะผู้นำที่มีรูปแบบพิสัยเต็ม (The full range model of leadership) โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบ ภาวะผู้นำที่เขาเสนอในปี ค.ศ. 1985 และผลการศึกษาต่อมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การสร้างบารมี (Charisma or Idealized influence-II) เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจมีความศรัทธาและนับถือผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ ซึ่งผู้นำจะมีคุณลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง การกำหนดตนเองให้เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายอันสูงส่ง และมีความสามารถ มีอำนาจ มี

ความสามารถในการกำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง คือ มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ มีคุณธรรมอันสูงเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่างกำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน รวมถึงกระตุ้นจิตใจให้มีตามที่มีความตั้งใจและพยายามเพิ่มขึ้น

2) การสร้างแรงตลใจ (Inspirational motivation: IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้นจิตใจไม่ให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงานเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ผู้ตามเกิดความพยายามในการปฏิบัติงาน เป็นพิเศษโดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ในการชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจทัศนภาพและความหมายมีความรู้สึกตระหนักว่าภารกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำการสร้างแรงตลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจผู้ตามปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3) การกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual stimulation: IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย

4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Development orientation) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลของผู้ตาม (Individualized of followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อผู้ตามเป็นรายบุคคลและติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตาม กระจายอำนาจความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตนเองมีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการและทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนา เกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

องค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีความสัมพันธ์กัน (Interco related) อย่างไรก็ตาม มีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เพราะเป็นแนวคิดพฤติกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญในการวินิจฉัยตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึงผู้นำกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่ทิศทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้รูปแบบของการสร้างบารมี การสร้างแรงตลใจ การกระตุ้นเชิงปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล

Hoover (1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้นำทางทหาร ผู้บริหารทางธุรกิจ และครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในรัฐทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ล้วนมีพฤติกรรมการบริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีบารมี การมุ่งสัมพันธ์รายบุคคล การกระตุ้นเชิงปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบวางเฉย

Podsakoff and Others (1990) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ

1) บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ (Identifying and articulation a vision) ได้แก่พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุโอกาสใหม่ ๆ ขององค์กร พร้อมกับพัฒนาสร้างความชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน

2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้ตาม (Providing an appropriate model) ได้แก่พฤติกรรมของผู้นำในการแสดงแบบอย่างของการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่างปฏิบัติตามโดยให้สอดคล้องกับค่านิยมและหลักการของผู้นำ

3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม (Fostering the acceptance of group goals) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มีเป้าหมายในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่มเพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (High performance expectation) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในความคาดหวังความเป็นเลิศของผลงานในแง่คุณภาพหรือผลงานสูงของผู้ตาม

5) การมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (Providing individualized support) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การนับถือต่อผู้ตาม โดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6) กระตุ้นเขาวปัญญา (Intellectual stimulation) ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาและงานเดิม ด้วยมุมมองและวิธีการใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ที่เหมาะสม

ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (นิตย สัมมาพันธ์, 2548) นอกจากนี้ Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สรุปได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร มีการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม องค์กร และสังคม โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) เป็นการที่ผู้นำ ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกับผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและ ต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา ผู้นำคำนึงถึงความต้องการของผู้อื่นเหนือความต้องการของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสี่ยงกับผู้ตาม ผู้นำมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมสติ อารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่ประพฤติตนเพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ และเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้

ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันโดยอาศัยวิสัยทัศน์ และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เมื่อผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุ เป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) เป็นการที่ผู้นำ ประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา แสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดี การสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation: IS) เป็นการที่ผู้นำได้มีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการค้นหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยการตั้งสมมติฐาน การปรับปรุงแก้ไขใหม่ การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานและผู้ตามในการหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิด และเหตุผล กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาด้วยกัน การสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างจะต้องมีทางแก้ไข และผู้นำพิสูจน์ให้เห็นว่าความร่วมมือในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคนจะสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ ผู้ตามได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็นการที่ผู้นำให้ความสำคัญถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่ายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้นำต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา การมอบหมายงานเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

จอร์น อาร์ เซอร์เมอร์ฮอร์น (John R. Schermerhorn, 2000 อ้างถึงใน นิตยสาร สัมภาษณ์, 2546) กล่าวว่า คุณภาพของผู้นำ ประกอบด้วย 6 ประการดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง มีความคิด ความสามารถในการหยั่งรู้ ทิศทาง รวมทั้งมีความสามารถสื่อความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลดี นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำฝันร่วมกันให้เป็นจริง

2) การมีบารมี (Charisma) หมายถึง ความเก่ง ดี มีเสน่ห์ จินตนาการให้บุคคลอื่นให้ความเคารพหรือชื่นชม ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้อำนาจความนิยม (Reference Power) คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคลที่ได้รับการนิยมนยกย่อง จนกระทั่งคนอื่นอยากเป็นพรรคพวกหรือผู้ตาม และอำนาจที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์ของคนจำนวนมาก

3) การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) หมายถึง มีการค้นหาบุคคลที่มีผลงานดีเด่นและประพฤติปฏิบัติตนดีเด่น แล้วมอบรางวัล จัดให้มีการฉลองความเป็นเลิศ

4) การเอื้อให้อำนาจ (Empowerment) หมายถึง การช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนาสนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนิน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมมอบหมายงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง

5) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง ความพยายามและความสามารถในการสร้างความรู้สึกลับงานให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ด้วยการทำให้ลูกน้องตระหนักในปัญหาต่างๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติ การแก้ไขปัญหาที่มีคุณภาพสูงขึ้น

6) ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น (Integrity) มีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นรักษาความดี มีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ตั้งงามและสามารถรักษาคำมั่นสัญญา พันธะผูกพันด้วยการติดตามผลแบบไม่ลดละ

วันชัย นพรัตน์ (2544) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในการศึกษา 12 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้และร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 29.59

อำภา ปิยาภรณ์ (2549) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออก พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างบารมี และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

ทิพวรรณ โอชคลัง (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ความศรัทธา ความจงรักภักดี และความทุ่มเทในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าองค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องมีค่าอิทธิพลรวมสูงสุด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.45 โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.35 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.10 รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล ความเป็นผู้นำทางวิชาการ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การให้รางวัลตามสถานการณ์ ซึ่งมีค่าอิทธิพลกับ 0.13 โดยมีเฉพาะอิทธิพลทางตรง องค์ประกอบด้านคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.07 โดยเฉพาะอิทธิพลทางอ้อม และองค์ประกอบด้านภูมิหลัง ซึ่งมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.003 โดยเฉพาะมีอิทธิพลทางตรง เมื่อพิจารณาสมการโครงสร้างพบว่าองค์ประกอบรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 57.00 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ องค์ประกอบด้วยด้านพฤติกรรมและองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของผู้นำได้ร้อยละ 71.00 และ 26.00 ตามลำดับ

กาญจนา ชุมศรี (2553) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร พบว่า จากการใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลโดยรวม และโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการนำและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การนำที่เข้มแข็ง ประเมินตนเอง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูล ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ส่วนภาวะผู้นำด้านกระตุ้นปัญญามีอิทธิพลโดยรวม และโดยตรงสูงสุดต่อกลุ่มปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการพัฒนางาน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พัฒนาหลักสูตร เป้าหมายชัดเจน บรรยากาศเอื้อต่อการเรียน

โสภณ ม่วงทอง (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้นำ ประกอบด้วย การสร้างบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคผล การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ นิตย สัมมาพันธ์ (2548) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้นำ ได้แก่ การชี้นำทิศทางการจัดการ การจัดการ การมุ่งเน้นที่การวางแผนและกำหนดการโดยละเอียดเพื่อการบรรลุตามเป้าหมาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ แบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ การมุ่งเน้น ทรัพยากรบุคคล การช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารภายใน องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะระหว่างพนักงาน ตลอดจนการสร้างและรักษา

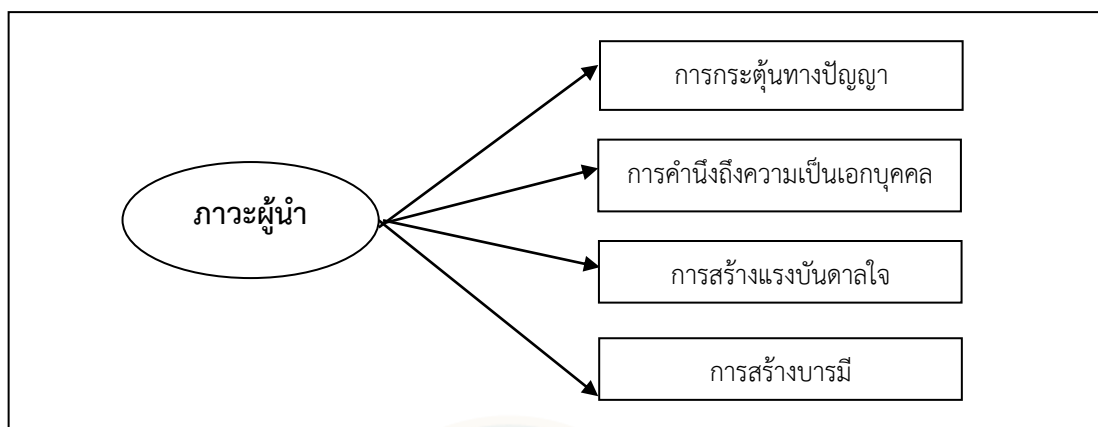
สภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความสุขความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ได้ดังตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 ตัวบ่งชี้การวัดภาวะผู้นำ

| ตัวบ่งชี้ | Bass (1985) | Hoover (1987) | Podsakoff and Others (1990) | Bass and Avolio (1994) | John R. Schermerhorn (2000) | วันชัย นพรัตน์ (2549) | อำภา ปิยะภรณ์ (2549) | ทิพวรรณ ไชยคลัง (2549) | วาโร เท่งสวัสดิ์ (2549) | กาญจนา ชุมศรี (2553) | โสภณ ม่วงทอง (2553) | ความถี่ | ลำดับที่ |
|---|-------------|---------------|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|---------------------|---------|----------|
| การสร้างบารมี | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 | 3 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 8 | 3 |
| การกระตุ้นปัญญา | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | 10 | 1 |
| การสร้างวิสัยทัศน์ | | | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | 3 | 4 |
| ความเป็นผู้นำทางวิชาการ | | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 6 |
| การให้รางวัลตามสถานการณ์ | | | ✓ | | | | | | | | ✓ | 2 | 5 |
| ความคาดหวังต่อผลงานสูง | | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลิก/ความสัมพันธ์รายบุคคล | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 | 2 |
| การบริหารแบบมีส่วนร่วม | | | | | | | | | | | ✓ | 1 | 6 |
| แบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม | | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ | | | ✓ | | | | | | | | | 1 | 6 |
| การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | | | | ✓ | | | | | | | | 1 | 6 |
| ความเป็นเลิศ | | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 6 |
| เอื้อเฟื้ออำนาจ | | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 6 |
| ซื่อสัตย์ | | | | | ✓ | | | | | | | 1 | 6 |

จากตารางที่ 2.10 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มี 4 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลวัดภาวะผู้นำ ดังภาพที่ 2.12



ภาพที่ 2.12 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำ ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ ได้ดังนี้ 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล 3) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) และ 4) การสร้างบารมี

การกระตุ้นทางปัญญา

วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2549) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน

โสภณ ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นบุคลากรในโรงเรียนได้คิดวางแผนหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานและตนเอง ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหาและรู้จักวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่สามารถกระตุ้นบุคลากรทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้พิจารณา ปัญหาและหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ให้มีกระบวนการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ ส่งเสริมสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนางาน

บุญเหลือ ทาโรสง (2557) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนช่วยผู้ให้ครูแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นการสร้างระบบความคิดเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหาวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน กระตุ้นให้วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน ยอมรับ จุดอ่อน จุดแข็ง และเลือกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูพัฒนาความสามารถของตนเอง

โสภิณ ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนสนใจให้คำปรึกษาบุคลากรในโรงเรียนแต่ละคนอย่างใกล้ชิด มีการสื่อสารแบบสองทาง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนตามความสนใจ มอบหมายงานตามความสามารถ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งให้กำลังใจ สนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะ และพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การตอบสนองความสนใจและความต้องการ บุคลากรแต่ละคนอย่างจริงใจ การให้คำแนะนำและส่งเสริมให้แต่ละคนมองเห็นคุณค่าของตนเองและ พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนคำนึง ศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล การตอบสนองความสนใจและความต้องการของครูแต่ละคนอย่างจริงใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจ กระตุ้นให้ครูเกิดความกระตือรือร้นอยาก อุทิศตน และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการเสริมสร้างกำลังใจเมื่อครูเกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โสภิณ ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวและให้กำลังใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น ตระหนักถึงความสำคัญของภารกิจอยากทุ่มเทเพื่อโรงเรียนด้วยการทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะและ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง การโน้มน้าวจิตใจให้เกิดทัศนคติเชิงบวกและกำลังใจในการทำงาน และการส่งเสริมให้ตั้งเป้าหมายในชีวิต

บุญเหลือ ทาไธสง (2557) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูคิดที่จะช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น รวมทั้งทำงานให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมซึ่งอาจทำได้โดยให้แรงหนุนทางอารมณ์ ได้แก่ การสร้างความมั่นใจให้แก่ครู สร้างความเข้าใจว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าสร้างความสำเร็จให้ได้

สรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เห็นความสำคัญของงาน โน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกและให้กำลังใจในการทำงาน

การสร้างบารมี

วาโร เฟ็งสวัสต์ (2549) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนใช้ลักษณะพิเศษของตนกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจ เกิดความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ คณะครูให้การยกย่อง ชมเชย เคารพนับถือ เลื่อมใส ศรัทธา ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าว ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

โสภิน ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกและสามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกภูมิใจ รักใคร่ เลื่อมใส ไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

บุญเหลือ ทาไธสง (2557) กล่าวว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกและสามารถทำให้ครูเกิดความรู้สึก สนับสนุนรักใคร่ ไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การสร้างบารมี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกทำให้ครูเกิดความรู้สึก เลื่อมใส ศรัทธา ในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

วรรณดี ชูกาล (2540) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ภารดี อนันต์นาวิ (2545) วิเคราะห์เส้นทางปัจจัยภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลสูงสุดและมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์ (2545) ศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 9 โดยศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่พยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยแรกสุดที่ก่อให้เกิดการพัฒนาในปัจจัยทางการบริหารปัจจัยอื่น ๆ

กนกรดา ผาสูงเนิน (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต เปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิผลในการจัดการศึกษา พบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวของ

โรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนวิน ทองแพง (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารร่วมกันทำนายประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 57 และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นันทนา บุรีจันทร์ (2549) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษามี 4 ปัจจัย คือ การให้อำนาจแก่ครู ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มนุษยสัมพันธ์และการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 46.00

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2549) ศึกษาพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 97 ซึ่งมีค่าอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.95 และ 0.81 ตามลำดับ

อำภา ปิยารมย์ (2549) ศึกษาการเปรียบเทียบการศึกษาระหว่างผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงความเป็นบุคคล ด้านการกระตุ้นปัญญา และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้

สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ (2550) ได้พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้บริหาร

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสามารถทำนายวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้

ขวัญชัย จะเกรง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมุทรสงคราม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .866$)

Hoover (1987) ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า ผู้นำทางทหาร ผู้บริหารธุรกิจ และครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษาในทางภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ล้วนมีพฤติกรรม การบริหารเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านสภาพมีเสน่ห์หา การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การให้รางวัลอย่างเหมาะสมและการบริหารแบบวางเฉย เช่นเดียวกัน

King (1989) ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารการศึกษา 208 คน ในระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอุดมศึกษา โดยใช้เครื่องมือ Multifactor leadership questionnaire ของ Bass (1985) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจ และความสำเร็จได้เหนือกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในผู้บริหารระดับอุดมศึกษามากกว่า ระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย Di Benedetto (1988, pp.2037 – A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ของโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำ

Herzog (1990) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการ ในโรงเรียนมัธยมที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูใหญ่

Koh (1991) ทดสอบมาตรฐานหลายสมมติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในประเทศสิงคโปร์ ในกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในสิงคโปร์ จำนวน 90 โรงเรียน โรงเรียนละ 20 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายพฤติกรรมสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Organizational citizenship behavior) ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และผลของการปฏิบัติงานขององค์กร โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Kendrick (1988) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิผลวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในระยะเริ่มแรก และต่อมาได้ใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในการดำเนินงานจนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ทั้งในและต่างประเทศพอสรุปได้ ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล กระตุ้นหรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติตามแนวคิดของตนหรือแนวคิดร่วมกันอันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะองค์กร (Organization Performance)

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะ

สมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น (เทื่อน ทองแก้ว, 2549) ซึ่งแนวคิดของสมรรถนะดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถ (McClelland, 1973) ที่สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) สมรรถนะหลัก (core competencies) สมรรถนะในงาน (functional competencies) และสมรรถนะขององค์การ (organization competencies) ในกรณีสมรรถนะขององค์การนั้นเป็นความสามารถเฉพาะ หรือ ศักยภาพเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ในการดำเนินกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น สมรรถนะขององค์การจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (วรเดช จันทรศร, 2539; ธงชัย สันติวงษ์, 2539; เทื่อน ทองแก้ว, 2549; Preedy, 1993; Steers et al., 1985) ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นมูลเหตุของพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะ วิธีการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจ หลักการ ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ และภาวะผู้นำหรือวิธีการทำงานของผู้นำ (Public Service Commission of Canada, 2006) ซึ่งในการกำหนดหรือสร้างตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดจากนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) และยุทธศาสตร์ (strategic) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะขององค์การ ดังที่ Actioninsight.com (2006) สรุปนิยามสมรรถนะขององค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มพฤติกรรมด้านสมรรถนะที่ชัดเจนสอดคล้องกันเสมือนผ้าทอลายปักที่แสดงถึงสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์การ

ยูลริช และเลค (Ulric & Lake, 1990) ให้ความหมายของสมรรถนะขององค์การว่า หมายถึง ความสามารถของหน่วยงานที่จะกำหนดโครงสร้าง และกระบวนการภายในให้มีผลต่อสมาชิกขององค์การในการสร้างสมรรถนะเฉพาะขององค์การขึ้นมา และสมรรถนะดังกล่าวก็จะทำให้หน่วยงานสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า และสอดคล้องกับความต้องการในเชิงยุทธศาสตร์

ลาโด้ และคนอื่น ๆ (Lado, et al., 1992) ให้ความหมายสมรรถนะ องค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรไปสู่ผลผลิต และความสามารถในการสร้างผลผลิตขององค์การ

บ็อกเนอร์ และโทมัส (Bogner & Thomas, 1992) ให้ความหมายสมรรถนะขององค์การว่าหมายถึงความสามารถและทักษะเฉพาะที่ทำให้้องค์การมีความสามารถในการบริหารหรือจัดการทรัพยากรของตนเองให้ขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์การเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

อมิต และชูเมคเกอร์ (Amit & Schoemaker, 1993) ให้นิยามของสมรรถนะขององค์การว่าหมายถึงความสามารถขององค์การในการจัดการทรัพยากรองค์การทั้งที่สัมผัสได้ และไม่

สามารถสัมผัสได้ ให้สามารถดำเนินงานหรือกิจกรรมเพื่อเพิ่มหรือพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร

โคลิส (Collis, 1994) ให้ความหมายของสมรรถนะขององค์กรว่า หมายถึงคุณลักษณะขององค์กร 3 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่ขั้นพื้นฐาน ได้เหนือคู่แข่ง 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้สาระสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงกิจกรรมขององค์กรที่มีความเป็นพลวัตอยู่เสมอ และ 3) การปรับปรุงยุทธศาสตร์ที่จะทำให้องค์กรสามารถดึงเอาคุณค่าของทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรออกมา หรือทำให้องค์กรสามารถพัฒนายุทธศาสตร์ที่แปลกใหม่ได้ก่อนคู่แข่ง

แกรนท์ (Grant, 1996) ให้ความหมายสมรรถนะขององค์กรว่า หมายถึงความสามารถขององค์กรในการปฏิบัติหน้าที่อันก่อให้เกิดผลงานซึ่งเกี่ยวข้องทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อความสามารถขององค์กรที่จะสร้างสรรค์คุณค่าที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต

เปเรส และฟอลคอน (Saa-Perez & Garcia-Falcon, 2002) ให้ความหมายสมรรถนะขององค์กรว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรเพื่อผสมผสานและประยุกต์ให้เข้ากับกระบวนการขององค์กร อันจะนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

โอรีแกน และโกบาเดียน (O'Regan & Ghobadian, 2004) ให้ความหมายสมรรถนะขององค์กรว่า หมายถึงความสามารถขององค์กรในการดำเนินการผสมผสานหน้าที่ภารกิจ การใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

มอร์แกน (Morgan, 2006) ให้ความหมายสมรรถนะขององค์กรว่า หมายถึงคุณลักษณะขององค์กรที่ก่อให้เกิดคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร 5 ลักษณะ คือ 1) เป็นเรื่องของความสามารถในการใช้ทรัพยากร เพื่อให้องค์กรคงอยู่ เติบโต 2) เป็นความสามารถของหลาย ๆ ด้านรวมกัน 3) เป็นปรากฏการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กันของคุณลักษณะหลายอย่าง เช่น เจตคติ ทรัพยากร ยุทธศาสตร์ และทักษะ ทั้งที่สัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ 4) เป็นสภาพการของศักยภาพ และ 5) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์คุณค่าแก่สาธารณะ

ธงชัย สันติวงษ์ (2538) กล่าวว่าสมรรถนะขององค์กรคือปัจจัยทางการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่ผู้บริหาร บริหารจัดการเพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย คน (man) เครื่องจักร (machine) เงินทุน (money) ส่วนวัสดุสิ่งของ (material)

จากความหมายสมรรถนะขององค์กรที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า สมรรถนะขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร เป็นต้น (เทื่อน ทองแก้ว, 2549) ซึ่งแนวคิดของสมรรถนะดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ และความสามารถ (McClelland, 1973) ที่สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) สมรรถนะหลัก (core competencies) สมรรถนะในงาน (functional competencies) และสมรรถนะขององค์การ (organization competencies) ในกรณีสมรรถนะขององค์การนั้นเป็นความสามารถเฉพาะ หรือ ศักยภาพเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ ในการดำเนินกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น ดังนั้น สมรรถนะขององค์การจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (วรเดช จันทรศร, 2539; ธงชัย สันติวงษ์, 2539; เทื่อน ทองแก้ว, 2549; Preedy, 1993; Steers et al., 1985) ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นมูลเหตุของพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะ วิธีการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจ หลักการ ค่านิยมทัศนคติ ความเชื่อ และภาวะผู้นำหรือวิธีการทำงานของผู้นำ (Public Service Commission of Canada, 2006) ซึ่งในการกำหนดหรือสร้างตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดจากนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) และยุทธศาสตร์ (strategic) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะขององค์การ ดังที่ Actioninsight.com (2006) สรุปนิยามสมรรถนะขององค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มพฤติกรรมด้านสมรรถนะที่ชัดเจนสอดคล้องกันเสมือนผ้าทอลายปักที่แสดงถึงสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์การ

Owens (1976) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การว่า จุดมุ่งหมายขององค์การก็เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การนั้นจะต้องประกอบไปด้วยภาระงาน ต้องมีโครงสร้างในองค์การ มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ มีบุคลากรที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บรรลุถึงพันธกิจ ขององค์การได้

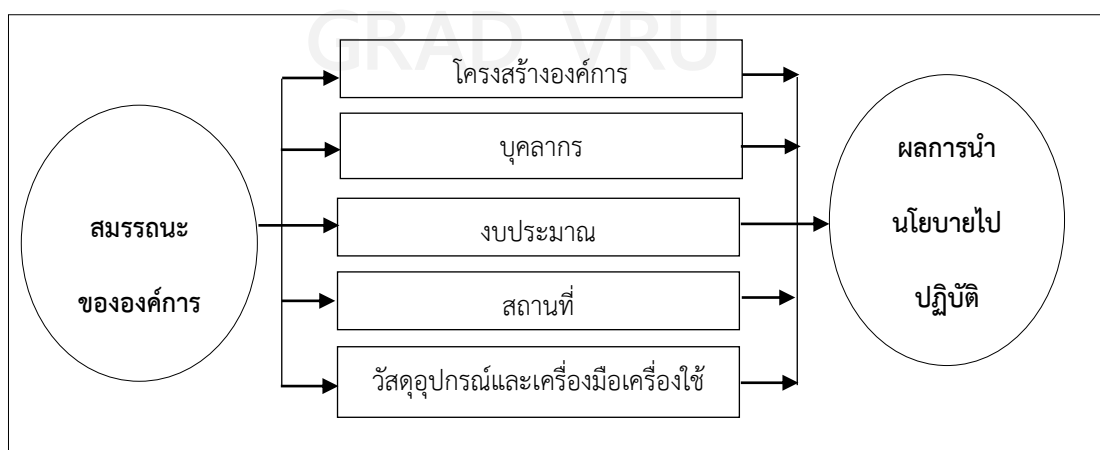
ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่าสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ อันเป็นมูลเหตุพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจงานด้านการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยคน (man) ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก เครื่องจักร (machine) เป็นวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จัดหามาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เงินทุน (money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและจัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่วนวัสดุสิ่งของ (material) ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและคุณค่าสูงไม่ต่างจากปัจจัยอื่นเพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการตลอดเวลา ในขณะที่ Public Service Commission Canada (2006) สรุปว่าสมรรถนะขององค์การประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน (planning the work) 2) การจัดการทรัพยากร (organizing resources) 3) การเผชิญกับภาวะวิกฤติ (dealing with

cries) 4) การทำงานให้ลุล่วง (getting the job done) 5) การวัดความก้าวหน้า (measuring progress) และ 6) ความเสี่ยงภายใต้การวางแผน (taking calculated risks)

สำหรับในองค์กรที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ตัวชี้วัดสมรรถนะขององค์กรสามารถวัดได้จากการที่โรงเรียนมีการจัดการอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์โดยรวมอย่างเป็นระบบและมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539; Preedy, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์กรว่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี
- 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสถานะเศรษฐกิจและการตลาด
- 3) ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ระดับงานที่ปฏิบัติและความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน
- 4) นโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2539) ที่นำเสนอตัวแบบด้านการจัดการ (management mode) ซึ่งตัวแบบนี้ให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์การ เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสำเร็จในการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบนั้น ๆ ว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้จะต้องอาศัยสมรรถนะขององค์การด้านการจัดการในส่วนต่าง ๆ คือ โครงสร้างที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ดังแสดงในภาพที่ 2.13



ภาพที่ 2.13 ตัวแบบด้านการจัดการ (management model)

นอกจากนี้ กิตติ บุณนาค (2541) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการบริหารองค์การยุคใหม่ จะมีอิทธิพลต่อการแข่งขันว่าจะต้องมีองค์ประกอบเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์การ ดังนี้

- 1) การลดขั้นตอนการทำงาน
- 2) โครงสร้างการจัดองค์การที่มีความคล่องตัว
- 3) การกระจายอำนาจจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 4) การสื่อสารที่ดีภายในองค์การ
- 5) การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้
- 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม
- 7) ระบบข้อมูลภายในและภายนอกองค์การต้องมีคุณภาพและทันเวลา

Lado et al. (1992) ตัวแบบสมรรถนะขององค์การของ ลา โด้ และคนอื่น ๆ (Lado et al., 1992) ได้นำเสนอตัวแบบสมรรถนะเพื่อเปรียบเทียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสภาพแวดล้อมกำหนด (environmental determinism) ซึ่งมีฐานแนวคิดมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิกที่ให้ความสำคัญว่าสภาพแวดล้อมคือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งตรงกับแนวคิดทฤษฎีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ และแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การ ตัวแบบสมรรถนะขององค์การเพื่อการแข่งขันที่ยั่งยืนของลาโด้ ประกอบด้วย 5 มิติคือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการ และการใช้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะด้านทรัพยากร 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านผลผลิต และ 5) สภาพแวดล้อม โดยลาโด้กล่าวว่า หากสมรรถนะในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้องค์การมีขีดความสามารถสูงในการปฏิบัติงานและการแข่งขัน

Hilderbrand & Grindle (1994) ตัวแบบสมรรถนะขององค์การของฮิลเดอร์แบรนด์ และกรินเดิล (Hiderbrand & Grindle, 1994) นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้เสนอตัวแบบสมรรถนะขององค์การของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศกำลังพัฒนา ตัวแบบสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐนี้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 มิติคือ 1) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (The Action Environment) 2) บริบทเชิงสถาบันของหน่วยงานภาครัฐ (The Institutional of the Pubic Sector) เครือข่ายงาน (The Task Network) สมรรถนะด้านองค์การ (organization) และ 5) ทรัพยากรมนุษย์ (human resources) ในด้านมิติสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานนั้นได้แบ่งออกเป็นปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่เหลือทั้งสิ้น

Escrig-Tena & Boullusar (2005) ตัวแบบสมรรถนะขององค์การของ เอสคริก – ทินา และคนอื่น ๆ (Escring – Tena et al., 2005) ซึ่งได้ทำการศึกษาตัวแบบสมรรถนะขององค์การที่มีการจัดการเชิงคุณภาพ (quality management) อีกทั้งวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของมาตรวัดผลลัพธ์ เอสคริก-ตินา ได้พัฒนาด้วยแบบขั้นบนรากฐานของทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การ ทฤษฎีสมรรถนะเชิงพลวัต และบนแนวคิดของทฤษฎีของลาโด้ และคนอื่น ๆ โดยตัวแบบดังกล่าวผู้วิจัยเรียกว่าตัวแบบสมรรถนะที่สมบูรณ (aggregate model of the wealth of competencies) โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะที่สมบูรณนั้น เกิดจากสมรรถนะขององค์การในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลาย ในแต่ละด้านก็จะเป็นสมรรถนะหนึ่ง ๆ แต่เมื่อ

นำมารวมกันก็จะเกิดความสำเร็จขององค์กร ตัวแบบสมรรถนะขององค์กรของเอสกริก – ที่นำแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการ (managerial competencies) 2) สมรรถนะด้านทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input-based competencies) 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง (transformation-based competencies) และ 4) สมรรถนะด้านผลผลิต (output-based competencies) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 4 ส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะขององค์กรโดยรวม

Hoy & Miskel (2005) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งเทคโนโลยีถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากการปรับกระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึงระบบที่ดีในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ดังนั้น การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในสมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) การวางแผนเป็นการระบวงกำหนดองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย และแผน ที่จะให้บรรลุจุดหมาย โดยมีความสัมพันธ์กันในแง่ของสอดคล้อง และในแง่ของการส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้น ถือเป็นขั้นตอนการจัดทำแผนระดับยุทธศาสตร์ ลักษณะของวิสัยทัศน์นั้นจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม ถูกทิศทาง มีผลต่อการเข้าทิศทางของโรงเรียน และจะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ ตระหนักและเข้าใจ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยมีตัวแปรต้น 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแบบการวัดสมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

พัฒนา สีหามุ (2553) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยศึกษาตัวแปรต้น 4 ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน องค์ประกอบของปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ประกอบด้วย ระบบงาน ระบบการเงินและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การจัดสรรวัสดุครุภัณฑ์ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ปาริชาติ โนนตุสฎา (2555) กล่าวว่า สมรรถนะขององค์กรเป็นความสามารถเฉพาะในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม วิสัยทัศน์ พันธกิจและ

ยุทธศาสตร์ ความรู้ความสามารถของบุคลากร การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

จากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะองค์การ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตัวบ่งชี้สมรรถนะขององค์การ ได้ดังตารางที่ 2.11

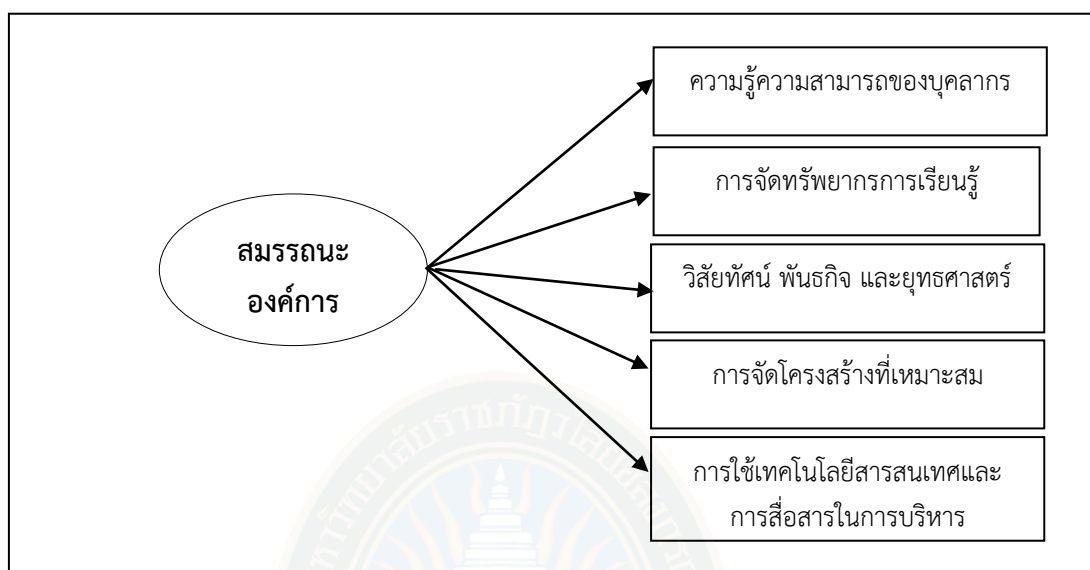
ตารางที่ 2.11 ตัวบ่งชี้การวัดสมรรถนะองค์การ

| ตัวบ่งชี้ | McClelland (1973) | Owens (1976) | Steers et al (1985) | Ledo et al (1992) | Preedy (1993) | Hilderbrand & Grindle (1997) | Escrig-Tena & BouLusar (2005) | Hoy & Miskel (2005) | Actioninsight.com (2006) | ธงชัย สันติพงษ์ (2539) | ความถี่ |
|---|-------------------|--------------|---------------------|-------------------|---------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------|--------------------------|------------------------|---------|
| ความรู้ความสามารถของบุคลากร | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | | ✓ | 4 |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | 3 |
| การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | ✓ | ✓ | | | | | | | | 2 |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม | | | ✓ | ✓ | | | | | | | 2 |
| ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| นโยบายและการปฏิบัติ | | | ✓ | | | | | | | | 1 |
| การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 6 |
| การเผชิญกับสภาวะวิกฤต | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| การทำงานให้ลุล่วง | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| การวัดความก้าวหน้า | | | | | ✓ | | | | | | 1 |
| การลดขั้นตอนการทำงาน | | | | | | | | | | | 0 |
| การกระจายอำนาจ | | | | | | | | | | | 0 |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | ✓ | | | | | ✓ | | | 2 |
| ระบบงาน | | | | | | | | | | | 0 |
| การสื่อสารในการบริหาร | | | | | | | | | | | 0 |
| สมรรถนะด้านผลผลิต | | | | ✓ | | | ✓ | | | | 2 |
| บริบทเชิงสถาบันของหน่วยงานภาครัฐ | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| เครือข่ายงาน | | | | | | ✓ | | | | | 1 |

ตารางที่ 2.11 (ต่อ)

| ตัวบ่งชี้ | วาระช จันทพรศร (2539) | สมคิด สร้อยนำ (2547) | วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) | กิตติ บุญนาค (2541) | เทียน ทองแก้ว (2549) | สมฤทธิ์ กาพิง (2551) | พัฒนา สีหาบุญ (2553) | ปรีชาติ ไนต์สุภา (2555) | ความถี่ | ความถี่ (หน้า 186) | ความถี่รวม | ลำดับที่ |
|---|-----------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|---------|--------------------|------------|----------|
| ความรู้ความสามารถของบุคลากร | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | 5 | 4 | 9 | 1 |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | 3 | 3 | 6 | 2 |
| การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 4 | 2 | 6 | 2 |
| ลักษณะสภาพแวดล้อม | ✓ | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร | ✓ | | | | ✓ | | | | 2 | 1 | 3 | 4 |
| นโยบายและการปฏิบัติ | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |
| การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | 3 | 6 | 9 | 1 |
| การเผชิญกับสภาวะวิกฤต | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |
| การทำงานให้ลุล่วง | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |
| การวัดความก้าวหน้า | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |
| การลดขั้นตอนการทำงาน | | | | ✓ | | | | | 1 | 0 | 1 | 5 |
| การกระจายอำนาจ | | | | ✓ | | | | | 1 | 0 | 1 | 5 |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | 3 | 2 | 5 | 3 |
| ระบบงาน | | | | | | | ✓ | | 1 | 0 | 1 | 5 |
| การสื่อสารในการบริหาร | | | | | | ✓ | | | 1 | 0 | 1 | 5 |
| สมรรถนะด้านผลผลิต | | | | | | | | | 0 | 2 | 1 | 5 |
| บริบทเชิงสถาบันของหน่วยงานภาครัฐ | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |
| เครือข่ายงาน | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 | 5 |

จากตารางที่ 2.11 ผลการสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัดสมรรถนะองค์กร ตามแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มี 5 ตัวบ่งชี้ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ 4 อันดับแรก และมีความถี่ 5 ขึ้นไป ซึ่งแสดงเป็นโมเดลการวัด ได้ดังภาพที่ 2.14



ภาพที่ 2.14 แสดงโมเดลการวัดสมรรถนะองค์กร ที่ได้จากการสังเคราะห์ตามแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย และทัศนะของนักวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น สรุปเป็นตัวบ่งชี้สำหรับสมรรถนะขององค์กร ได้ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถของบุคลากร 2) การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ 3) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ 4) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม 4) และ 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

ความรู้ความสามารถของบุคลากร

สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ทักษะของครู ภาระงาน ประสบการณ์ และการพัฒนาวิชาชีพ

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง ครู ผู้บริหาร มีทักษะความรู้ทางวิชาการ สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และการเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แสวงหาความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นใจกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครู ได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ มีทักษะความรู้ทางวิชาการ ได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ

การจัดทรัพยากรการเรียนรู้

สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2551) กล่าวว่า การจัดทรัพยากรการเรียนรู้นั้นเป็นการดำเนินการของโรงเรียนในการแสวงหาความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในด้านการจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดหาสื่อและวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน การใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และชุมชนบริจาคตฤษฎีสินและอุปกรณ์การเรียนการสอน

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) กล่าวว่า การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง การจัดหา ส่งเสริมหรือสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ประกอบด้วย การจัดสรรงบประมาณ การจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ การใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และการระดมทรัพยากรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ หมายถึง การจัดหา ส่งเสริมหรือสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างเพียงพอ และการระดมทรัพยากรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2551) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนด ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกัน มีความเป็นไปได้ ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง ต่าง ๆ ที่สำคัญเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย และแผนที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย โดยมีความสัมพันธ์กันในแง่ของความสอดคล้องและในแง่ของการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน การที่จะบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย และมีแผนที่จะทำให้บรรลุจุดหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีการติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม

สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2551) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม เป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และมีกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การวางระบบที่ดีในการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมคนเพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จมีการแบ่ง

ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของงาน มีการร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ มีวัตถุประสงค์เพียงพอ มีบุคลากรที่มีความรู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม หมายถึง การวางกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมคนเพื่อให้สามารถทำงานต่างๆให้สำเร็จ มีการแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของงาน มีการร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร

สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2551) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย การมีแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหาร การมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และจะต้องมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

พัฒนา สีหามู (2553) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศของโรงเรียน อันได้แก่ การจัดเก็บ ประมวลผล ตลอดจนแสดงผลสารสนเทศในรูปแบบของข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้และนำไปใช้ประโยชน์

ปาริชาติ โนนตุสฎา (2555) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร หมายถึง การวางแผนนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในโรงเรียน ได้แก่ เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีด้วยการสื่อสาร โดยคอมพิวเตอร์จะทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสารสนเทศตั้งแต่ การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูล

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร หมายถึง การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และทำหน้าที่เกี่ยวกับสารสนเทศตั้งแต่ การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะองค์การ

Owens (1976) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโครงสร้างในองค์การว่า จุดมุ่งหมายขององค์การก็เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การนั้นจะต้องประกอบไปด้วยภาระงาน ต้องมีโครงสร้าง ในองค์การ มีวัตถุประสงค์และเครื่องมือต่าง ๆ มีบุคลากรที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บรรลุถึงพันธกิจ (mission) ขององค์การได้

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลของ องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) ได้ข้อสรุปว่า สาเหตุที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลจากการวิเคราะห์กรณีศึกษา พบว่า สาเหตุ

หนึ่งเกิดจากการมี วิสัยทัศน์และพันธกิจชัดเจน (a clear school mission) Ornstien & Levine (2000 อ้างถึงใน Lunenburg & Ornstine, 2000)

ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบุคคล ต่อสังคมซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ (knowledge-based society) มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่ได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญในการอธิบายลักษณะปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ต่อไปนี้ คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติ การติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) กล่าวถึงระบบที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ได้แก่ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและคล่องตัว การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ การติดต่อประสานงานทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การปรับลดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร การธำรงรักษา พัฒนาบุคลากร และการจัดระบบพิจารณาความดีความชอบให้เหมาะสม

สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ (2547) ได้สรุปโมทัศน์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดทรัพยากรการเรียนรู้ว่าเป็นโรงเรียนมีทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผล การนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ และส่งผลโดยอ้อมผ่านไปยังการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การจัดหาเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการพัฒนาเป็นองค์กรวิชาชีพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นมีได้เป็นโรงเรียนที่เกิดขึ้นในลักษณะที่จะทำอย่างไรก็ได้แต่โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีการแสวงหางบประมาณ และความร่วมมือ มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งเพื่อการบริหาร และเพื่อการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ มีการจัดเทคโนโลยีที่เหมาะสม

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะองค์กรทั้งในและต่างประเทศ พอสรุปได้ว่าสมรรถนะขององค์กร เป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานด้านยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 แนวคิดและวิธีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2.2.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับ

จากการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ประกอบด้วยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวม 2 ประการ ได้แก่ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

ตลอดถึงโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model) รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) การนำเสนอเนื้อหา ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) และการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ดังนี้

1) โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมหรือที่ผ่านมา (Classical Causal Model) มีลักษณะเป็นการศึกษาโมเดลที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด ซึ่งไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวขัดต่อกับสภาพความเป็นจริง ขณะที่ข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (structural equation model) ซึ่งเป็นข้อตกลงเบื้องต้นใหม่นี้ เป็นการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว เนื่องจากโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสามารถประมาณค่าพารามิเตอร์ของเทอมความคลาดเคลื่อนได้ ทำให้การศึกษาโมเดลตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่า โดยสามารถสรุปข้อดีของโมเดลสมการโครงสร้าง ได้เป็น 4 ประการ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538 ก) ได้แก่ (1) ความสามารถในการประมาณค่าพารามิเตอร์เทอมความคลาดเคลื่อน (Error of Measurement) เนื่องจากการวัดต้องแปรผันในการวิจัยทางการศึกษานั้นมีคลาดเคลื่อนอยู่เสมอ (2) การผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมโดยยอมให้ความแปรปรวนร่วมระหว่างเทอมความคลาดเคลื่อนมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ได้ คือ ให้เทอมความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งทำให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากขึ้น (3) การวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรแฝงได้ด้วย และ (4) การคำนวณค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index) ในโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมต้องคำนวณด้วยมือและการปรับโมเดลซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานจึงจะสร้างโมเดลได้สำเร็จ แต่ในโมเดลสมการเชิงโครงสร้างสามารถคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้องพร้อมกับผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ตลอดจนการปรับโมเดล ยังสามารถทำได้ง่ายกว่าโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมอีกด้วย

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) มีชื่อเรียกหลายอย่าง เช่น โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วม (Covariance Structure Analysis) หรือโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (LISREL Model) เป็นโมเดลที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นผลจากการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ 3 วิธี คือ การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ (Factor Analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (Bollen, 1989 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ข)

โมเดลสมการโครงสร้าง ประกอบด้วยโมเดลย่อย จำนวน 2 โมเดล ได้แก่ โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง โดยที่ โมเดลการวัด (Measurement Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ที่มีความสอดคล้องกันเพียงใด แบ่งออกเป็นสองโมเดลย่อย คือ โมเดลการวัดตัวแปรภายนอก และโมเดลการวัดตัวแปรภายใน โดยตัวแปร ภายนอก (Exogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นในโมเดล ส่วนตัวแปรภายใน (Endogenous Variable) หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใดตัวแปร

หนึ่งในโมเดล ขณะที่ โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) เป็นโมเดลที่แสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกัน

หลักการที่สำคัญของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ได้แก่ การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วม ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นสมมุติฐานการวิจัยเพื่อตรวจสอบว่าโมเดลสมการโครงสร้างดังกล่าวกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ข) ด้วยประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลโดยทำการวิเคราะห์ในลักษณะภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์อทธิพล (Path Analysis) ไปพร้อม ๆ กัน และมีการวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ รวม 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model) (3) การประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดล (Parameter Estimation from the Model) (4) การทดสอบความกลมกลืนหรือความสอดคล้อง (Goodness of Fit Test) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล (Model Validation) โดยการใช้การเปรียบเทียบเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์และจากโมเดลสมการโครงสร้าง (5) การปรับโมเดล (Model Adjustment) และ (6) การแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งการดำเนินการทั้ง 6 ขั้นตอนดังกล่าว ต้องกระทำโดยต่อเนื่องในระหว่างการตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลสมการโครงสร้าง หากพบความไม่สอดคล้องระหว่างสองส่วนนี้ ต้องพิจารณาปรับโมเดลและดำเนินการวิเคราะห์ใหม่ จนกว่าจะพบว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์และโมเดลดังกล่าว จึงจะสามารถแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นการดำเนินการในขั้นตอนสุดท้ายได้

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างว่าเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลโดยวิเคราะห์ในภาพรวม โดยใช้การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ (Factor Analysis) และการวิเคราะห์อทธิพล (Path Analysis) ไปพร้อมกันนั้น โดยทั่วไปโมเดลการวัดจะเป็นการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามเชิงทฤษฎีหรือไม่ สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร โดยมีเป้าหมายที่สำคัญของการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ 2 ประการ ได้แก่ (1) การสำรวจและระบุตัวบ่งชี้ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลจากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้จะได้ตัวแปรน้อยลง และได้ตัวบ่งชี้ร่วม การวิเคราะห์ในลักษณะนี้โดยทั่วไปเป็นการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ซึ่งมีจุดอ่อนอยู่ที่การทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่ตรงตามสภาพความจริง เนื่องจากการไปกำหนดให้ทุกตัวแปรในโมเดลเป็นผลมาจากตัวบ่งชี้ร่วมทุกตัวและส่วนที่เป็นความคลาดเคลื่อนของตัวแปรที่ศึกษาไม่สัมพันธ์กัน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ก) และ (2) การตรวจสอบโมเดลสมมติฐานที่มีทฤษฎีรองรับ ซึ่งเรียกกันว่า การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งจะช่วยลดข้อด้อยของการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงสำรวจ

2) การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

การนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุระดับ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ความหมายและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ระดับ ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ และวิธีการวิเคราะห์พหุระดับ ดังนี้

ความหมายและวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปร ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) ตัวอย่างของข้อมูลที่มีระดับบุคคลสาขาวิชา และคณะวิชา โดนที่ตัวบุคคลเป็นหน่วยของสาขาวิชาเป็นหน่วยย่อยของคณะวิชา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ก)

การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการอธิบายและทำนายความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ที่มีต่อตัวแปรตามที่อยู่ระดับเดียวกัน และตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548: 65) นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของแต่ละตัวแปร ตลอดจนวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร (Bryk and Raudenbush, 1992 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538ก) รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความเปลี่ยนแปลง (change) หรือพัฒนาการเจริญเติบโต (growth) ของสิ่งมีชีวิตได้ในช่วงระยะเวลานั้น ๆ ได้ ซึ่งเหมาะสมกับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ เนื่องด้วยพฤติกรรมมนุษย์มีความสลับซับซ้อนและมีหลายระดับนั่นเอง (Klein et al., 1999 cited in Cheung et al., 2005) กล่าวว่ พฤติกรรมมนุษย์เป็นการศึกษาเบื้องต้นทั้งในระดับเล็ก - ใหญ่ และข้อมูลเหล่านั้นเต็มไปด้วยหลายระดับที่สอดแทรก (Nested) กันอยู่

ความสำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับโครงสร้างข้อมูลหลายระดับซึ่งที่ผ่านมามีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยม ได้กระทำโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงให้ผลสรุปการวิเคราะห์ที่คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง ไม่สอดคล้องต่อโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูล การเลือกใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่เหมาะสมผู้วิจัยต้องตระหนักและคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลที่ทำการศึกษา

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับปัญหาจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมักจะมีโครงสร้างข้อมูลหลายระดับ แต่กลับใช้การวิเคราะห์แบบระดับเดียวส่งผลให้การสรุปผลการวิเคราะห์ที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่สอดคล้องต่อโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลดังกล่าว ปัญหาทางเทคนิคนี้สามารถแก้ไขได้โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

1) การวิเคราะห์พหุระดับสามารถแก้ปัญหาความลำเอียง (Aggregation Bias) ของการสรุปข้ามระดับ เนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ต่างระดับกันมักมีความหมายต่างกัน และย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกัน

2) การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาค่าความผิดพลาดในการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Misestimated Standard Error) ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูลพหุระดับ ที่ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์การสุ่มกลุ่มตัวอย่างยกกลุ่มจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะ และมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหานี้โดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม ซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มได้ ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยในการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

3) การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาค่าความผันแปรของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Heterogeneity of Regression) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่นักวิจัยให้ความสนใจติดตามศึกษา การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยให้การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้น เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าว

ในปัจจุบันนอกจากการวิเคราะห์พหุระดับจะสามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรตามตัวเดียว แล้วยังได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรหลายตัวได้ในหลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ การวิเคราะห์โค้งพัฒนาการชนิดตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับชนิดตัวแปรพหุระดับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับนี้ ผู้วิจัยสนใจเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และจะกล่าวถึงรายละเอียดเทคนิควิธีนี้

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling)

เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi - Level Modeling: MLM) มีผลที่สำคัญต่อการวัดรูปแบบลัดหล่นในหลายสาขา เช่น การวิจัยทางการศึกษา อาชีววิทยา จิตวิทยาองค์การ เศรษฐศาสตร์และการบำบัดครอบครัว (Randelbush & Bryk, 2002; Hox, 1995; Raudenbush, 1995) การวิเคราะห์พหุระดับมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายระดับได้และสามารถแก้ไขปัญหาเชิงเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมแบบเดิมแต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ส่วนการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) มีข้อจำกัดที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลัดหล่น (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นักวิจัยที่เป็นนักสถิติได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM ไปคนละทาง ทำให้ได้ลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่เป็นจุดเด่นของ SEM และ MLM แตกต่างกันในขณะที่ SEM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่มีการแยกแยะความคลาดเคลื่อนในการวัดออกจากคะแนนจริงทำให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากขึ้น ตอบคำถามวิจัยเรื่องรูปแบบอิทธิพลได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม โดยการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediation Analysis) และตอบคำถามเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่ามีความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ระหว่างกลุ่มประชากรหรือมีความคงที่ (Seasonality) ระหว่างช่วงเวลาที่ได้ ส่วน MLM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบ

คำถามวิจัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการวัดต่างระดับและการวิเคราะห์รูปแบบที่มีอิทธิพลหรือสัมพันธ์แบบสุ่มโดยการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderation Analysis) ได้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยที่เป็นนักสถิติหลายคนได้พิจารณาบูรณาการสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM เข้าด้วยกันทำให้ได้สถิติวิเคราะห์ที่มีศักยภาพสูงมากขึ้น การบูรณาการ SEM และ MLM ทำกันไป 2 แนว แนวทางแรกเป็นการขยายขอบเขตของ SEM ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับได้ นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Muthin and Multhin (2004) ผู้พัฒนาโปรแกรม Mplus, Joreskog and Sorbom (1989) Joreskog and Sorbom (1999) ผู้พัฒนาโปรแกรม LISREL ผลการพัฒนาของ Muthin and Muthin (2004) เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “Multilevel SEM” หรือ “Multilevel Causal Analysis” โดย Muthin and Muthin (2004) ได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM สำหรับข้อมูลพหุระดับในปี ค.ศ. 1990 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับในปี ค.ศ. 1991 และได้เสนอความการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SEM แบบมีตัวแปรแฝงที่สมบูรณ์ในปี ค.ศ. 1994

ในปัจจุบันแนวคิดตามวิธีของ Muthin and Muthin (2004) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยใช้โปรแกรม Mplus ของ Muthin and Muthin (2004) โปรแกรม LISREL ของ Joreskog and Sorbom และโปรแกรม STREAM ของ Gustafsson & Stahl (Hos, 2002) แนวทางที่สองเป็นการขยายขอบเขต MLM ให้สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีตัวแปรส่งผ่าน (Mediated Multiple Regression: MLMR) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้ นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Goldstein ผู้พัฒนาโปรแกรม MLwiN และ Bryk & Raudenbush (2002) Raudenbush, Bryk & Congdon (2004) ผู้พัฒนาโปรแกรม HLM ใช้วิเคราะห์ MLM (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการวิเคราะห์ MLM ไม่สามารถวิเคราะห์รูปแบบการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ซึ่งนักวิจัยก็ยอมรับข้อจำกัดของ MLM ซึ่งมีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่นจึงได้บูรณาการแนวคิดของ MLM กับ SEM (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ก) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) หรือบางที่เรียกว่ารูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel Covariance Structure Model) จึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับรูปแบบเชิงเส้นระดับลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ก) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel SEM) โดยลักษณะของคำที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และหน่วยตัวอย่างกรณีลักษณะข้อมูลมีสองระดับเป็นดังนี้ (Snijder & Basker, 1999)

ตารางที่ 2.12 ตัวอย่างลักษณะของคำที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) หน่วยตัวอย่างลักษณะของมูลสองระดับ

| ระดับกลุ่ม (Within Level) | ระหว่างกลุ่ม (Between Level) |
|---|--|
| หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ระดับจุลภาค (Micro Level Units) ระดับหนึ่ง (Level – 1 Units) ระดับบุคคล (Individual Level) ภายในหน่วย (Within Unit) หน่วยตัวอย่าง ครู (Teacher) นักเรียน (Pupils) ครอบครัว (Families) ลูกจ้าง (Employees) คณาจารย์ (Faculty Members) | ระดับมหภาค (Macro Level Units) ระดับสอง (Level – 2 Units) ระดับส่วนงาน / องค์กร (Department/ Organization) ระหว่างหน่วย (Between Units) โรงเรียน (Schools) ห้องเรียน (Classrooms) ละแวกที่อยู่ (Neighborhoods) บริษัท (Firms) คณะวิชา (Faculties) |

มูเทน (Muthen, 1989, 1994) ได้พัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับในรูปแบบสมการโครงสร้าง ความแปรปรวนร่วม เรียกว่า รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Covariance Structure Model) หรือ รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Causal Model) ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับรูปแบบพหุระดับ MLM ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ตามที่ได้กล่าวถึงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างข้อมูลหลายระดับ และได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับว่าเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (hierarchical) โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบนนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะดังกล่าวโดยทั่วไปจะกระทำใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ (Raudenbush and Bryk, 2002 cited in Cheung et al., 2005; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

(1) การแยกวิเคราะห์ (Disaggregation Model) เป็นการวิเคราะห์ระดับเดียวโดยการแยกข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในระดับบุคคล โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ซึ่งวิธีการนี้เป็นการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น ทำให้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่าจะมีค่าต่ำกว่าค่าจริง และสถิติทดสอบจะเกิด Type I Error สูง นอกจากนี้การวิเคราะห์แยกโมเดลจะไม่ถูกต้อง

(2) การรวมข้อมูล (Aggregation Model) เป็นการรวมข้อมูลจากระดับบุคคลเป็นระดับกลุ่ม โดยการรวมคะแนนแต่ละบุคคลเป็นคะแนนระดับกลุ่ม เมื่อนำวิธีการวิเคราะห์ถดถอยมา

วิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับจะทำให้ตัวแปรที่ในระดับมหภาค (Macro Level) มีความแปรปรวนน้อยลงและให้ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่ำกว่าที่เป็นจริง นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว เมื่อวัดในระดับจุลภาคอาจจะไม่เหมือนกับสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนั้น เมื่อวัดในระดับมหภาค

(3) โมเดลพหุระดับ (Multilevel Model) เป็นการรวมกันของข้อมูลในระดับบุคคล และข้อมูลระดับกลุ่มและเป็นการแยกผลกระทบในระดับบุคคล ซึ่งวิธีการนี้กับการวิเคราะห์พหุระดับเข้าด้วยกัน

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model: Multilevel SEM)

การนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ความหมายและที่มาของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ และการตรวจสอบความตรงของโมเดล ดังนี้

ความหมาย และที่มาของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) นั้น ข้อจำกัดที่สำคัญของการวิเคราะห์ดังกล่าว คือ การละเลยต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ก) โดยแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับมีจุดเริ่มต้นของการพัฒนาจากงานวิจัยของ Coleman (1966 cited in Everson and Millsap, 2004; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538ข) ที่ได้ทำการสำรวจอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าต่ำมาก ซึ่งให้ผลการวิจัยไม่ตรงกับข้อเท็จจริง และจากการวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การวิจัยซ้ำโดยใช้ข้อมูลเดิม ทำให้เห็นจุดอ่อนของสถิติวิเคราะห์แบบดั้งเดิมเนื่องจากการวิเคราะห์ถดถอยเมื่อนำมาวิเคราะห์กับข้อมูลหลายระดับตัวแปรในระดับสูงกว่า (ในที่นี้คือ ตัวแปรคุณลักษณะของโรงเรียน) จะมีความแปรปรวนน้อยลงและให้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยต่ำกว่าความเป็นจริง นอกจากนี้ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร เมื่อวัดในระดับ นักเรียน อาจจะไม่เหมือนกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนั้นเมื่อวัดในระดับโรงเรียน ทำให้มีการพัฒนาสถิติวิเคราะห์สำหรับข้อมูลพหุระดับขึ้นมา (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2535)

แนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อศาสตร์หลายสาขา แม้การวิเคราะห์พหุระดับซึ่งมีจุดเด่นที่สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายระดับ และสามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมหรือแบบดั้งเดิม แต่การวิเคราะห์พหุระดับก็ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550)

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างการวิเคราะห์ในสองลักษณะ พบว่า การวิเคราะห์ SEM มีข้อจำกัดสำคัญตรงที่การละเลยหรือไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น ขณะเดียวกันการวิเคราะห์ HLM ก็ไม่สามารถวิเคราะห์โมเดลการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ซึ่งเป็นโมเดลที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัว

แปรสังเกตได้ ซึ่งนักวิจัยก็ยอมรับข้อจำกัดของ HLM ซึ่งระยะต่อมา ได้มีการบูรณาการแนวคิดของ SEM กับ HLM เข้าด้วยกัน พัฒนาเป็นเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) (Harnqvist, 1978; Muthen, 1994; นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ข)

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) หรือโมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel Covariance Structure Model) หรือโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Casual Model) เป็นการบูรณาการแนวคิดของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเน้นด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝง กับโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542ข)

การวิเคราะห์ด้วยสมการโครงสร้างพหุระดับ ใช้วิธีการประมาณค่าสารสนเทศสูงสุดเต็มรูป (Full Information Maximum Likelihood, FIML) เนื่องจากให้ค่าที่ดีที่สุด ตัวประมาณค่ามีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวประมาณค่าอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามวิธีการ FIML จะต้องนำไปใช้ในการทางปฏิบัติโดยเฉพาะเมื่อใช้กับข้อมูลที่ไม่สมดุลกัน เช่น ขนาดไม่เท่ากัน การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวในโมเดล SEM แบบดั้งเดิมจะใช้ระยะเวลาในการคำนวณค่อนข้างยาวนาน ดังนั้น Muthen จึงได้เสนอวิธีการประมาณค่าที่ง่าย ซึ่งเรียกว่า MUML (Muthen's Maximum Likelihood Based Estimator) ซึ่งการประมาณค่าแบบ MUML เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ MSEM เพราะสามารถไปประยุกต์ใช้กับโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล โดยที่ไม่ต้องดัดแปลงและให้ประสิทธิภาพในการประมาณค่าเท่ากับ FIML

ทั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม (Cluster) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในกรณี MLSEM ควรมีจำนวนตั้งแต่ 20 กลุ่มขึ้นไป นอกจากนี้หากเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับกลุ่ม (Cluster) จะมีประโยชน์มากกว่าการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในระดับบุคคล (Hox and Mass, 2001 cited in Cheung et al., 2005)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ตามที่ Muthen (1994) ได้เสนอไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้เชิงยืนยันโดยใช้โมเดลโครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (Conventional Confirmatory Factor Analysis of the Total Covariance Structure) ขั้นตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้เมทริกซ์โครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวมการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะประมาณค่าไม่ถูกต้องเมื่อข้อมูลมีความสัมพันธ์กันแบบลดหลั่นผลการทดสอบอาจผิดพลาดได้เมื่อค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นมีขนาดใหญ่ ขนาดชั้นเรียนมีขนาดใหญ่ และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ดังกล่าวมีความเหมาะสมในเบื้องต้นเท่านั้น

ขั้นตอนที่ 2 การประมาณค่าความผันแปรระหว่างหน่วย (Estimation of Between - Level Variation or ICC) เป็นขั้นตอนแรกที่ใช้สำหรับตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบวิเคราะห์ มีค่าความผันแปรระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์ระดับหรือไม่ โดยอาศัยการพิจารณาค่าความผันแปรระหว่างหน่วย (Estimation of Between - Level Validation) หรือ ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation: ICC) ของทุกตัวแปร ซึ่งควรมีค่ามากกว่าศูนย์จึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์

พหุระดับ ทั้งนี้ Snijders & Bosker (1999) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่า ICC ซึ่งควรมีค่ามากกว่า .05 โดยหากค่า ICC มีขนาดใหญ่ แสดงว่าตัวแปรมีความสอดคล้องกันสูงในทางกลับกันหากค่า ICC มีขนาดเล็ก (<.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับล่างไม่มีความผันแปรระดับบน จึงไม่จำเป็นที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับต่อไปอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรภายในหน่วย (Estimation of Within – Level Covariance Structure)

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ หากรูปแบบพหุระดับมีความต้องการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (S_{pw}) จะคล้ายกับการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้พหุระดับที่ไม่ได้จำกัดเมทริกซ์ของตัวบ่งชี้ระหว่างกลุ่ม (Between Group Component) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ประมาณค่าเฉพาะพารามิเตอร์ในระดับล่างหรือระดับนักเรียนเท่านั้น การวิเคราะห์จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับล่างลบด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับและใช้วิธีการประมาณค่า Maximum Likelihood (ML) หรือ Generalized Least Squares (GLS) ดังนั้น การวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง (S_{pw}) ดังกล่าวนี้ไม่ถูกบิดเบือนจากความแปรปรวนร่วมระหว่าง ซึ่งถูกคาดหวังว่ารูปแบบจะมีความเหมาะสมกว่าการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนโดยรวม (S_T) ดังนั้นในการวิเคราะห์ในส่วนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ที่ใช้เพื่อสำรวจความแปรปรวนในระดับบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรระหว่างหน่วย (Estimation of Between – Level Covariance Structure) การประมาณค่าในขั้นนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับด้วยวิธีวิเคราะห์กลุ่มพหุ (Multiple Group) ซึ่งเป็นการนำโมเดลระดับจุลภาคและโมเดลระดับพร้อม ๆ กันในโมเดลเดียวกัน โดยไม่ต้องวิเคราะห์แยกเป็น 2 ขั้นตอนเหมือนกับการวิเคราะห์พหุระดับด้วยโปรแกรม HLM

การตรวจสอบความตรงของโมเดล

จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนดังกล่าว ในแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการตรวจสอบความตรงของโมเดลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลที่สร้างขึ้นจากทฤษฎี ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ประกอบการพิจารณาตรวจสอบโมเดลดังกล่าว ปรากฏดังต่อไปนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ (Standard Errors and Correlation of Estimates)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์โมเดล จะให้ค่าประมาณของพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลการวิจัยอาจยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่าโมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน (non – positive definite) และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2) สหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Multiple Correlation and Coefficients of Determination)

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะให้ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัวและรวมทุกตัว รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้าง ซึ่งค่าสถิติที่คำนวณได้นี้ ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่ง และค่าที่สูงแสดงว่าโมเดลมีความตรง

3) ค่าสถิติวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Measures)

ค่าสถิติในกลุ่มนี้ ใช้สำหรับการตรวจสอบความตรงของโมเดลในภาพรวมทั้งโมเดล โดยในทางปฏิบัติควรใช้ค่าสถิตินี้สำหรับการตรวจสอบความตรงของโมเดลทั้งโมเดลก่อน แล้วจึงทำการตรวจสอบความตรงของพารามิเตอร์แต่ละตัวด้วยค่าสถิติสองประเภทที่กล่าวถึงข้างต้น นอกจากนี้ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนนี้ยังสามารถใช้สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างโมเดล ทำให้สามารถทราบได้ว่าโมเดลใดจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท ดังนี้

ก. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) (χ^2)

ค่าสถิตินี้ เป็นค่าที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่า เป็นศูนย์หรือไม่ โดยหากค่า χ^2 มีค่าสูงมากแสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โมเดลไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่หากค่า χ^2 มีค่าต่ำมาก ยังมีค่าใกล้เคียงศูนย์เพียงใด ย่อมแสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น เกณฑ์ระดับความกลมกลืนของค่า χ^2 จึงควรมีน้อย (non-significant) นั่นเอง

ข. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index/GFI)

ค่าดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดล ก่อนปรับและหลังปรับโมเดล กับฟังก์ชันความกลมกลืนก่อนปรับโมเดล ซึ่งค่าดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ ระหว่าง 0 ถึง 1 เป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ระดับความกลมกลืนของค่า GFI ควรมากกว่า

0.90

ค. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index/AGFI)

เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงองศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะทำให้ได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งค่าดัชนีนี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI เกณฑ์ระดับความกลมกลืนของค่า AGFI จึงควรมากกว่า 0.90 เช่นกัน

ง. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared of Residual/RMR)

ค่าดัชนี RMR เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 โมเดล เฉพาะกรณีเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเกณฑ์ระดับความกลมกลืนของค่า RMR จึงควรน้อยกว่า .05

4) การวิเคราะห์เศษเหลือหรือความคลาดเคลื่อน (Analysis of Residuals)

การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ควรพิจารณาถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ซึ่งเป็นผลหารระหว่างความคลาดเคลื่อนกับค่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานของความคลาดเคลื่อนนั้น ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรมีค่าเกิน 2.00 ถ้ามีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล จนกว่าจะเป็นเกณฑ์ไปตามที่กำหนดดังกล่าว

5) ดัชนีปรับโมเดล (Model Modification Indices)

ค่าดัชนีดังกล่าว เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับค่าไคสแควร์ที่จะลดลง เมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น ซึ่งค่าดัชนีนี้มีประโยชน์อย่างมากสำหรับการตัดสินใจที่จะปรับโมเดลให้ดีขึ้น โดยหากว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องปรับโมเดลและวิเคราะห์ซ้ำ ๆ ไปเรื่อย ๆ จนกว่าโมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงจะนำไปสู่ขั้นตอนของการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ที่ได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุป โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) เป็นการบูรณาการแนวคิดของโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับโมเดลเชิงเส้นระดับลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) การวิจัยในครั้งนี้ เป็นกรณีการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ข้อมูลมี 2 ระดับลดหลั่นกัน จึงสมควรที่จะใช้การวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เพื่อให้สอดคล้องต่อลักษณะข้อมูลที่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิจัย ที่ได้มีความแม่นยำ และเกิดความคลาดเคลื่อนต่ำที่สุด

2.2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ทางสถิติ คือ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีความเป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมก็จะทำให้มั่นใจได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มีความเป็นตัวแทนของประชากร การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นมีหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากขนาดของประชากร ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากจำนวนเท่าของตัวแปรสังเกตได้หรือจำนวนเท่าของพารามิเตอร์ ซึ่งจะพบว่า การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละวิธีก็มีจุดเด่นและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเป็นสถิติที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุขนาดตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548)

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างต้องการกลุ่มตัวอย่างใหญ่ ทั้งวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ และการทดสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูล จะอยู่บนข้อตกลงเบื้องต้นที่ต้องมีกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ แต่ขนาดไหนนั้นถึงจะถือว่าใหญ่ซึ่งตำราหลายเล่มได้พยายามที่จะนิยามความหมายของ “กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่” โดยทั่วไปแล้วขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีอย่างน้อย

200 ซึ่งถือเป็นขนาดที่น้อยที่สุด แต่ Chou (1987) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป็นอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนพารามิเตอร์ที่ถูกประมาณค่าเป็นอัตราส่วนระหว่าง 5 : 1 ถึง 10 : 1

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi-square statistics) วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index: GFI) ระหว่างรูปแบบสมมติฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชัน ความกลมกลืน (Fit or fitting function) จะมีการแจกแจงแบบปกติต่อเมื่อกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่เท่านั้น Hair et al., (2006) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมากควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 5-10 : 1

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับที่แตกต่างกัน

ความถูกต้องและขนาดของกลุ่มตัวอย่างในระดับที่แตกต่างกันเป็นที่ชัดเจนว่ามีการเพิ่มขนาดตัวอย่างในทุกระดับการประมาณการและข้อผิดพลาดมาตรฐานกลายเป็นถูกต้องมากขึ้น (Kreft 1996) แสดงให้เห็นกฎของความชัดเจนซึ่งเรียกว่ากฎ 30/30 เป็นทางด้านความปลอดภัยที่นักวิจัยควรมุ่งมั่นสำหรับตัวอย่างอย่างน้อย 30 กลุ่มที่มีอย่างน้อย 30 บุคคลต่อกลุ่ม ในกรณีที่มีความสนใจในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามระดับจำนวนของกลุ่มควรจะมีขนาดใหญ่ซึ่งนำไปสู่กฎ 50/20 ประมาณ 50 กลุ่มที่มีประมาณ 20 บุคคลต่อกลุ่ม หากมีความสนใจความแข็งแกร่งในส่วนที่สุ่มความแปรปรวนและความแปรปรวนส่วนประกอบและข้อผิดพลาดมาตรฐานจำนวนของกลุ่มที่ควรจะมีขนาดใหญ่เพียงพอต่อการประมาณค่าโดยใช้กฎ 100/10 ประมาณ 100 กลุ่มที่มีอย่างน้อยประมาณ 10 บุคคลต่อกลุ่ม (Hox, 2010)

การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การกำหนดขนาดตัวอย่างเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันกับการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบอย่างแยกกันไม่ออก วงการสถิติรับรู้การวิเคราะห์อำนาจการทดสอบแยกได้เป็น 3 ยุค ยุคแรกนักสถิติรับรู้ความสำคัญของอำนาจการทดสอบว่ามีผลต่อการทดสอบสมมติฐาน แต่ไม่มีการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง ยุคที่สองช่วงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 1980 เมื่อมีการพัฒนาแผนภูมิอำนาจการทดสอบ (power chart) เช่น แผนภูมิที่พัฒนาโดย Scheffe โดย Tang และมีการพัฒนาชุดตารางสำเร็จที่พัฒนาโดย Cohen (1977) สำหรับการวิเคราะห์หาอำนาจการทดสอบ ส่วนยุคที่สามเริ่มต้นประมาณปี ค.ศ. 1988 เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์จำนวนมากทั้งโปรแกรมให้เปล่า โปรแกรมร่วมใช้ และโปรแกรมเชิงพาณิชย์ (free - ware, shareware and commercial program) เพื่ออำนวยความสะดวกในการประมาณค่าอำนาจการทดสอบ เช่น โปรแกรม MS/PS-DOS computer ที่พัฒนาโดย Goldstein และโปรแกรม *G*Power* นับแต่นั้นมาการประมาณค่าอำนาจการทดสอบและการกำหนดขนาดตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามโปรแกรมคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่เป็นผลการพัฒนาในเชิงธุรกิจ ส่วนน้อยเป็นผลการพัฒนาให้ใช้งานได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ในจำนวนนี้ทางโปรแกรมก็มีประสิทธิภาพไม่สูงมากนัก ในทัศนะของ Howell (2010) Faul, et al (2007) ได้เสนอโปรแกรม *G*Power3* เพื่อใช้ในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมซึ่ง

เป็นโปรแกรมที่มีความยืดหยุ่น ใช้งานได้ง่าย และที่สำคัญสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติทดสอบในตระกูลสถิติทดสอบที่ สถิติทดสอบเอฟ และสถิติทดสอบโคสแควร์ เป็นต้น

การใช้โปรแกรม *G*Power* นักวิจัยควรปฏิบัติ 3 ประการ คือ 1) ควรมีการปรับขนาดตัวอย่างให้เหมาะสมมากขึ้น เมื่อได้ผลลัพธ์จากการประมาณค่าขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์แล้ว ควรต้องปรับตัวเลขขนาดตัวอย่างให้เหมาะสมกับงานวิจัยของตนด้วย เช่น การปรับให้เป็นตัวเลขกลม ๆ การปรับเพิ่มขนาดตัวอย่างเพื่อชดเชยอัตราตอบกลับแบบสอบถามต่ำ การปรับเพิ่ม/ลดขนาดตัวอย่างเพื่อชดเชยกรณีตัวแปรในประชากรที่ศึกษามีความแปรปรวนต่ำ/สูงกว่าปกติ การปรับเพิ่ม/ลดกรณีที่มีการเลือกตัวอย่างมิได้ใช้การสุ่มแบบง่ายแต่ใช้การสุ่มแบบอื่น เช่นการสุ่มแบบแบ่งชั้น เป็นต้น 2) ควรประมาณค่าขนาดตัวอย่างทุกชุดกรณีที่มีการทดสอบหลายชุด เพื่อให้ได้ช่วงของขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการทดสอบ และนำค่าสูงสุดมากำหนดเป็นขนาดตัวอย่างในภาพรวม และ 3) ไม่ควรใช้โปรแกรมเป็นเครื่องมือช่วยให้นักวิจัยเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างตามใจตน การใช้โปรแกรม *G*Power* มีข้อควรระวัง คือ ความสะดวกในการประมาณค่าขนาดตัวอย่าง ทำให้นักวิจัยบางคนใช้โปรแกรม *G*Power* เป็นเครื่องมือกำหนดขนาดตัวอย่างตามความต้องการของตน โดยปรับเพิ่ม/ลดตัวเลขข้อมูลที่ใช้ในการประมาณค่าขนาดตัวอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

2.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ ปรากฎงานวิจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อผลการเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาค่าความผันแปรความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระในระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน ที่มีต่อผลการเรียนรู้นักเรียน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เจตคติ และแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ เจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลาภาพความเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาครั้งนี้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพระระดับด้วยรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ 1 เป็นข้อมูลระดับนักเรียน ระดับที่ 2 เป็นข้อมูลระดับห้องเรียน และระดับที่ 3 เป็นข้อมูลระดับโรงเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตัวแปรระดับนักเรียน ประกอบด้วย 1) ภูมิหลัง 2) ความรู้เดิมของนักเรียน 3) ลักษณะครอบครัวของนักเรียน 4) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมภายในบ้าน 5) เพศของนักเรียน และ 6) ลักษณะทางสถานะ ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) ขนาดชั้นเรียน 2) ความรู้เดิมของนักเรียน 3) ลักษณะครอบครัวของนักเรียน 4) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียน 3) ประสิทธิภาพการสอนของครู 4) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน 6) คุณวุฒิของครู 7) ประสบการณ์สอนของครู 8) บุคลิกลักษณะของครู และ 9) เจตคติของครูต่อนักเรียน ตัวแปรระดับโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ค่าใช้จ่ายทางการศึกษาของโรงเรียน 2) ขนาดของโรงเรียน 3) การบริหารโรงเรียน 4) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู

6) ทรัพยากรทางการศึกษา 7) บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน 8) เทคโนโลยีทางการศึกษา 9) ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และ 10) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ตัวแปรความรู้เดิมของนักเรียนลักษณะครอบครัวของนักเรียน ภูมิหลังของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้านของนักเรียน และเศรษฐฐานะเป็นองค์ประกอบระดับนักเรียนที่ทำให้เกิดความผันแปรในตัวแปรผลการเรียนรู้ของนักเรียนระหว่างห้องเรียนที่มีอยู่ในโรงเรียนระดับเดียวกัน และระหว่างโรงเรียน

2) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ลักษณะครอบครัวของนักเรียน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมในบ้านของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน คุณวุฒิของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

3) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ ความรู้เดิมของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และประสบการณ์สอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพการใช้หลักสูตร

4) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ และแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน และบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ระดับโรงเรียน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตร และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

5) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อเจตคติ และแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน ความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู และประสบการณ์ในการสอนของครู และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน

6) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ ภูมิหลังของนักเรียน ความรู้เดิม ลักษณะครอบครัวของนักเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในบ้าน เพศของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียนความเป็นผู้นำทางวิชาการ การใช้ทรัพยากรทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

7) องค์ประกอบทางการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ และความรู้เดิมของนักเรียน ระดับห้องเรียน ได้แก่ ขนาดของห้องเรียน

บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน และระดับโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ค่าใช้จ่ายทางการศึกษา การบริหารโรงเรียน และการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์เส้นทาง (Multi-level of path analysis) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรเชิงสาเหตุ 3 ระดับ ที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏดังนี้ ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยพฤติกรรมการเรียนพิเศษของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุดและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ส่วนคุณภาพชีวิตด้านครอบครัวในเมืองของนักเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรม และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน และมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน สำหรับคุณภาพการสอนของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนและการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู อาจารย์ พฤติกรรมการสอนและวุฒิการศึกษาของครู อาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานของครู อาจารย์ ส่วนคุณภาพชีวิตด้านชีวิตในเมืองของครู อาจารย์มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวก ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนและมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบของนักเรียน โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก และทางตรงเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมเชิงบวกและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู อาจารย์ โดยวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก พฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก

รุ่งทิพย์ พรหมศิริ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการ

เรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่าแรงจูงใจในการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายคนมากที่สุด รองลงมาคือพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน ความภาคภูมิใจในตนเอง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง และความรู้พื้นฐานเดิม ขณะเดียวกันตัวแปรดังกล่าวยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ยกเว้นพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลเฉพาะทางตรง ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายห้องมากที่สุด รองลงมาคือ พฤติกรรมการสอนของครูและการสนับสนุนทางสังคมของครู ขณะที่วุฒิการศึกษาของครูส่งผลทางอ้อมเชิงบวกผ่านแรงจูงใจในการทำงานของครูและพฤติกรรมการสอนของครู และส่งผลทางอ้อมเชิงลบผ่านความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไปยังค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของครูรายห้องเรียน ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ไม่มีตัวแปรใดในระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักเรียนรายโรงเรียน ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานของครูรายโรงเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัวและความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหารและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกผ่านพฤติกรรมการผู้นำทางวิชาการ และกระบวนการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษไปยังความสามารถในการจัดการทรัพยากรของผู้บริหาร

อภิรดี ปราสาททรัพย์ (2550) ได้ศึกษาการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลของทีมงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของประสิทธิผลทีมงานอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมากเกือบทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นบุคลิกภาพเปิดเผยและบุคลิกภาพเปิดรับประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ของเขาวนอารมณ์หัวหน้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้การตระหนักรู้ตนเองและการเห็นใจผู้อื่นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้าอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ ยกเว้นตัวบ่งชี้การมีบารมีอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลทีมงานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรระดับบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและความไว้วางใจของเจ้าหน้าที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.50 และ 0.29 ตามลำดับ และบุคลิกภาพมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.26 ตัวแปรระดับทีมส่งผลต่อประสิทธิผลทีมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เขาวนอารมณ์ของหัวหน้าและภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของหัวหน้ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลทีมงานด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลและระดับทีมสามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิผลทีมงานดังกล่าวได้ คิดเป็นร้อยละ 42 และ 92 ตามลำดับ

นริศ สวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลต่อ

ค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของประสิทธิภาพในการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยของสัมประสิทธิ์การถดถอยของวุฒิการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัช กรุดมณี (2550) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จากการศึกษาได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นพระระดับซึ่งมี 3 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาคน แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นผลงาน 2) ระดับกลุ่ม ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และ 3) ระดับบุคคล ประกอบด้วย ทรัพยากร และเทคโนโลยี นโยบายการปฏิบัติ โครงสร้างองค์การ การกระจายอำนาจ วัฒนธรรมองค์การ ความสัมพันธ์ชุมชน บรรยากาศองค์การ และรางวัลและการตอบแทน

ประไพพร อุทธิยา (2552) ได้ศึกษาปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน พบว่า ประสิทธิภาพการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรสรุปผลได้ดังนี้ ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ อายุของครู วุฒิการศึกษาของครู รายได้ของผู้ปกครองนักเรียน ประสิทธิภาพการสอนของครู คุณภาพการสอนของครู การได้รับการสนับสนุนของครู ขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู เวลาในการเรียนรู้ของนักเรียน และแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการใช้หลักสูตร และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน ปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ อายุของผู้บริหาร วุฒิการศึกษาของผู้บริหาร ประสิทธิภาพในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร โดยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงลบต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตร ส่วนบรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน

ภัทราวดี มากมี (2552) ได้พัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพระระดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ตลอดจนศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และเพื่อทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบเชิงสาเหตุพระระดับของประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระหว่างกลุ่มมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล และกลุ่มมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นหัวหน้าสาขาวิชา คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนจาก 132 สาขาวิชา จำนวน 991 คน แบ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 59 สาขาวิชา 397 คน และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ 7 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยนเรศวร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 7 สาขาวิชา 594 คน ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุนาม (MANOVA) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) และองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel CFA) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝง วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (ICC) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำตัวแปรไปวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นโดยการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับเพื่อวัดประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระหว่างกลุ่มบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ โดยใช้โปรแกรม SPSS และ Mplus 5.21 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลองค์รวมสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

อิสรา ตุงตระกูล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานนือนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานนือนามัย ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพการบริการงานของหัวหน้าสถานนือนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานในการบริหารงานสถานนือนามัย ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุขและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ตัวแปรอิสระระดับสถานนือนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วัสดุทัศน ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ และตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงาน และความสามารถในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระระดับสถานนือนามัย ระดับบุคลากรสาธารณสุข และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ภายในกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงาน และความสามารถในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานนือนามัยได้ร้อยละ 57.52 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานนือนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ทักษะติดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบทบาทการทำงาน ตัวแปรอิสระระดับสถานนือนามัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วัสดุทัศน ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานนือนามัยได้ร้อยละ 55.37 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานนือนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ วัสดุทัศน ข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานนือนามัย พบว่า สาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมหัวหน้าสถานนือนามัยให้มีวัสดุทัศนในการบริหารงาน พัฒนาโดยใช้

วิธีการฝึกอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ การประชุมสัมมนาและการศึกษา
 ดูงาน และสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในสถานี
 อนามัย พัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย
 ปัญหา การศึกษาดูงาน และการสอนงานควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดความผูกพันต่อ
 องค์กร พัฒนาโดยใช้วิธีการอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย/อภิปรายปัญหา
 การระดมสมอง การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน และควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้มีส่วนร่วม
 ในการกำหนดบทบาทในการทำงานของตนเอง พัฒนาโดยใช้วิธีการสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน
 การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

อาตุลย์ พรหมแสง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของสมรรถนะ
 บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหัวหน้างาน
 ในระดับที่ 1 พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมองภาพองค์รวม
 การดำเนินการเชิงรุก และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรมและการทำงานเป็นทีม
 ของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนสมรรถนะการบริการ
 ที่ดีและสมรรถนะการวิเคราะห์ ของหัวหน้างาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษา สำหรับสมรรถนะของผู้อำนวยการกลุ่มงานในระดับที่ 2 พบว่า สมรรถนะการยึดมั่นในความ
 ถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมของผู้อำนวยการกลุ่มงาน มีอิทธิพลทางลบต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผล
 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยสมรรถนะอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยที่สมรรถนะอื่น ๆ ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษา และสมรรถนะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในระดับที่ 3 พบว่า
 สมรรถนะของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษา

มนตรี รัตนจิตตภิญโญ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครูผู้สอนและระดับโรงเรียน
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา การวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยใน
 ระดับครูผู้สอน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่าง
 มีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิเคราะห์ไขว้ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา พบว่า บรรยากาศในการทำงานส่งผลทางบวกต่อคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระบบการประเมินผลงานและให้รางวัลนั้นส่งผลทางบวกต่อคะแนน
 เฉลี่ยความชื้นของแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มนูญ เชื้อชาติ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร
 วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการ
 บริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับ
 นักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียน พฤติกรรมทางด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสัมพันธ์
 ภายในครอบครัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับห้องเรียน พบว่า พฤติกรรมการสอนของครู

มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของผู้บริหารขั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ประสบการณ์ทางการบริหารมีอิทธิพลทางลบต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลินดา นาคโปย (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พบว่า ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระบบบุคคล และระดับมหาวิทยาลัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบ่งตามระดับการทำนาย ดังนี้ ระดับบุคคล พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครูได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพครูและได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับมหาวิทยาลัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครูได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากเจตคติต่อวิชาชีพ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกจากตัวแปรประเภทของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงยศ แก้วมงคล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมของโรงเรียนดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเจตคติต่อการเรียนไม่มีอิทธิพล ปัจจัยระดับครู พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน คุณลักษณะครู และพฤติกรรมการสอน ไม่มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายห้องเรียน แต่วุฒิการศึกษาของครู มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของพฤติกรรมการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยระดับผู้บริหาร พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์การบริหาร และการฝึกอบรมทางการบริหาร ไม่มีอิทธิพล

ปณิตดา เนินนิล (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ ความผูกพันต่อองค์การ การจัดการความรู้ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทุกระดับ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันบนทุกระดับของโมเดล

สมการวัดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแปรระดับครูและโรงเรียนร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของครูในระดับบุคคลและระดับโรงเรียนได้ร้อยละ 66.80 และ 90.00 ตามลำดับ

บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษา การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงาน (ป.ป.ส.) ที่ พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลสมการโครงสร้างระดับบุคคล (individual level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญในระดับ ใกล้เคียงกัน โดยมีปัจจัยจุดใจ และปัจจัยค่าจุนระดับบุคคล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาด อิทธิพลรวม เท่ากับ 0.610 และ 0.241 ตามลำดับ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. ระดับบุคคล ได้ร้อยละ 38.00 ขณะที่โมเดลสมการ โครงสร้างระดับสำนัก (group level) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลการวัดความพึงพอใจการทำงาน มีระดับนัยสำคัญที่ .01 และมีความสำคัญในระดับใกล้เคียงกันเช่นกัน โดยปัจจัยค่าจุนด้านภาวะผู้นำ เป็นปัจจัย ที่สำคัญและส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลรวม เท่ากับ 2.854 โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน (ป.ป.ส.) ในระดับสำนัก ได้ร้อยละ 98.60

สถาพร พฤษภูมิ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์โมเดลแบบพหุระดับ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูมีความผันแปรทั้งในระดับครูและระดับโรงเรียน โดยปัจจัยระดับครู พบว่า ตัวแปรด้านชาวอารมณ์ ตัวแปรด้านรายได้ครู และตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยระดับโรงเรียนพบว่า ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตัวแปรด้านการรับรู้บทบาทของผู้บริหาร ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การและตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ส่งผลต่อสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านรายได้ต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยพหุ

ระดับที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษามีลักษณะเป็นโมเดลพหุระดับ และสามารถใชัพยากรณ์ตัวแปรโดยรวมได้ร้อยละ 58

จำเนียร จำอำพร (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียน และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการสอนของครู มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียน ได้แก่ อายุของผู้บริหาร มีอิทธิพลเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้พื้นฐานเดิมของนักเรียน แต่มีอิทธิพลเชิงลบต่อเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

วรเดช ช่างแก้ว (2557) ได้ศึกษา โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พบว่า ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิการทำงานของ อสม. ได้แก่ การทำงานตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอสม. และตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก มีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ อสม. ซึ่งเป็นการวิเคราะห์พร้อมกันทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงานพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับบุคคล พบว่าประสิทธิผลการทำงานของ อสม. ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนจิตอาสา ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงลบจากสุขภาวะจิต และความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิการทำงานของ อสม. ได้ร้อยละ 89.7 ระดับหน่วยงาน พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของ อสม. ไม่ได้รับอิทธิพลจากภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน บรรยากาศการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

Hutchinson (1995) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบที่เกิดจากผลรวมทั้งหมดในระดับกลุ่มที่มีต่อความก้าวหน้าในการศึกษา (Assessing the Impact of Aggregated Group-Level Contextual Effects on Process in Education) โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ มีข้อมูล 2 ระดับ คือ ข้อมูลระดับโรงเรียนและข้อมูลระดับนักเรียน สำหรับข้อมูลที่ศึกษา คือข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการอ่าน เขียนของนักเรียนจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียนผู้วิจัยได้แบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นักเรียนอายุระหว่าง 6-8 ปี กลุ่มที่ 2 นักเรียนอายุระหว่าง 8-10 ปี ผลการศึกษาพบว่า ความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของสัมประสิทธิ์เกิดจากตัวแปรภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน และผลที่เกิดจากตัวแปรระดับนักเรียนต่อความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนนั้น จะมีมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน แสดงว่าผลของนักเรียนขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับนักเรียนมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน

Cooperman (1977) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมคุณลักษณะของครู และการสอน ซึ่งการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครู และการสอน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย ลักษณะโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล ครูกับการสอนที่มีประสิทธิผลและความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับโรงเรียนกับการสอนที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากรสามารถอธิบายได้ร้อยละ 19 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไปสามารถอธิบายประสิทธิผลได้เพียงเล็กน้อย

Ross & Gray (2006) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ความเชื่อในประสิทธิภาพของกลุ่ม และความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียน ประเทศแคนาดา พบว่า ตัวแปรความเชื่อประสิทธิภาพรวมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การของครู แสดงว่าภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะส่งผลให้ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความในประสิทธิภาพของกลุ่มและมีความผูกพันต่อองค์การของครูด้วย

Scherman Vanessa; Gaigher Estelle & Cho Mee-Ok (2014) ศึกษาความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนเกาหลีและแอฟริกาใต้ โดยใช้ปัจจัยความน่าเชื่อถือ ความสัมพันธ์และการวิเคราะห์หลายระดับ การวิเคราะห์หลายระดับ พบว่า ตัวทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดของความสำเร็จทางวิทยาศาสตร์คือทัศนคติต่อวิทยาศาสตร์ในทั้งสองประเทศในระดับผู้เรียน ขณะที่ในระดับห้องเรียน โรงเรียนผู้ทำนายที่แข็งแกร่งที่สุด คือ ภูมิหลังของผู้เรียนในเกาหลีและความปลอดภัยในโรงเรียนในแอฟริกาใต้ตามลำดับ

Ochwo & Pius (2019) ปัจจัยของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกี่ยวกับการสอบระดับปฐมภูมิในยูกันดา พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเด็กชายและเด็กหญิงในการควบคุมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับความสามารถก่อนหน้าในภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์กับเด็กผู้ชายที่มีคะแนนสูงกว่า

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันนักวิชาการ นักวิจัยให้ความสนใจและใช้การวิเคราะห์พหุระดับอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นวิธีทางสถิติสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรต้นอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป เนื่องจากโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลทางเศรษฐกิจ และสังคมมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับและมีลักษณะเป็นโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านมาเป็น การวิเคราะห์แบบระดับเดียวมักละเลยต่อโครงสร้างของข้อมูล ละเลยต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับ ส่งผลทำให้ผลการวิจัยที่ผ่านมาจากสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์คลาดเคลื่อนไปจากความจริง จึงได้เกิดวิธีวิทยาการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับขึ้น ซึ่งสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติตามความเป็นจริงของข้อมูลได้มากที่สุด

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multi level causal relationship) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้หลักการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนจากปัจจัย 2 ระดับ คือ ระดับครู และระดับโรงเรียน การวิจัยมีวิธีการวิจัยตามรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาของภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 2,458 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 2,458 คน ครู 87,089 คน (ข้อมูลรายชื่อโรงเรียน ปี 2558) ที่มา: กลุ่มงานสารสนเทศ สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาของภาครัฐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 278 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครูในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 834 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 278 คน โดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

ขั้นที่ 1 จำแนกโรงเรียนตามภูมิภาคในประเทศไทยเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยยึดที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในการจำแนกตามภูมิภาค (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553)

ชั้นที่ 2 จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด แบ่งขนาดตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2540) มีเกณฑ์ดังนี้

| | |
|---------------|---|
| ขนาดเล็ก | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา |
| ขนาดกลาง | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน |
| ขนาดใหญ่ | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป |

ตารางที่ 3.1 จำแนกโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด แบ่งขนาดตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียน

| ภูมิภาค | จำนวนโรงเรียน | ขนาดเล็ก | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
|-----------------------|---------------|-----------|-----------|------------|---------------|
| ภาคกลาง | 563 | 22 | 25 | 43 | 51 |
| ภาคใต้ | 354 | 6 | 10 | 27 | 46 |
| ภาคตะวันตก | 122 | 3 | 3 | 12 | 13 |
| ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | 968 | 21 | 19 | 77 | 126 |
| ภาคตะวันออก | 200 | 9 | 7 | 14 | 21 |
| ภาคเหนือ | 251 | 5 | 5 | 23 | 30 |
| รวม | 2,458 | 66 | 69 | 196 | 287 |

ผลการแบ่งโรงเรียนตามขนาด ได้โรงเรียนขนาดเล็ก 66 โรงเรียน ขนาดกลาง 69 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 196 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 287 โรงเรียน

ชั้นที่ 3 ใช้ขนาดโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) สุ่มโรงเรียนในแต่ละขนาดมาร้อยละ 40 โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) รายละเอียดดังนี้

| | |
|-----------------------|--------------------|
| โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ | จำนวน 129 โรงเรียน |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | จำนวน 88 โรงเรียน |
| โรงเรียนขนาดกลาง | จำนวน 31 โรงเรียน |
| โรงเรียนขนาดเล็ก | จำนวน 30 โรงเรียน |

รวมจำนวนโรงเรียนที่สุ่มได้ ทั้งหมด 278 โรงเรียน ผู้วิจัยให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ให้ข้อมูลระดับโรงเรียน ซึ่งเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับสำหรับจำนวนกลุ่มหรือจำนวนตัวอย่างในระดับมหภาคนั้น (Muthen, 1994) กล่าวว่า การวิเคราะห์จะได้ผลดี จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์พหุระดับจำนวน 20-100 กลุ่ม โดยในแต่ละกลุ่มควรมีอย่างน้อยที่สุด 2 คน อย่างไรก็ตามถ้าจำนวนกลุ่มมีน้อยเพื่อให้การประมาณค่าพารามิเตอร์และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีความคลาดเคลื่อนน้อยลงต้องเพิ่มจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มให้มากขึ้น (Hox & Mass, 2001) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับนี้

ขั้นที่ 4 เป็นการสุ่มครูผู้สอนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample random sampling) เพื่อใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างระดับจุลภาค การกำหนดตัวอย่างระดับครู การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับจำเป็นต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่และเพียงพอต่อการประมาณค่าจำนวนพารามิเตอร์ (Hox, 2010) ได้เสนอว่าการใช้จำนวนตัวอย่างในการประมาณค่าโดยใช้กฎ 100/10 โดยจำนวนกลุ่มต้องมีขนาดใหญ่ประมาณ 100 และขนาด 10 ตัวอย่าง ในแต่ละกลุ่มมากขึ้น จำนวนต่อกลุ่มอาจลดลงได้ ผู้วิจัยจึงสุ่มครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน ซึ่งการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเช่นนี้ทำให้ได้จำนวนตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 834 คน จากแนวความคิดของ Hair et al. (2006) เสนอแนะว่า เกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นมักใช้ผู้ตอบ 5-10 คน ต่อพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 1 ตัว โดยโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในการวิจัยครั้งนี้มีเส้นทาง (path) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรในโมเดลรวม 123 พารามิเตอร์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาดระหว่าง 615 – 1,230 คน ดังนั้น การที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวนตัวอย่าง 834 คน จึงนับว่าเพียงพอสำหรับกรวิเคราะห์และชดเชยในกรณีที่มีการส่งแบบสอบถามไม่ครบหรือแบบสอบถามใช้ไม่ได้ เพื่อให้โมเดลมีความแข็งแกร่ง ในการทดสอบสมมติฐานและมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับครู มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับโรงเรียน มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาเอกสาร รายงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในแนวคิดและหลักการในการวัดตัวแปรจากนั้นจึงกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เนื่องจากข้อมูลอยู่ในระดับ ordinal และเพื่อความสะดวกในการตีความจึงนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยจากการประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
|-------------|---|
| 4.50 – 5.00 | มีการปฏิบัติหรือมีประสิทธิผลในระดับมากที่สุด/ดีมาก/สูงมาก |
| 3.50 – 4.49 | มีการปฏิบัติหรือมีประสิทธิผลในระดับมาก/ดี/สูง |
| 2.50 – 3.49 | มีการปฏิบัติหรือมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง/พอใช้ |
| 1.50 – 2.49 | มีการปฏิบัติหรือมีประสิทธิผลในระดับน้อย/ต่ำ/ไม่ค่อยดี |
| 1.00 – 1.49 | มีการปฏิบัติหรือมีประสิทธิผลในระดับน้อยที่สุด/ต่ำมาก |

3.3.2 พิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปรจากการเปรียบเทียบนิยมเชิงปฏิบัติที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น จากนั้นจึงดำเนินการสร้างแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา ตลอดจนรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม และเป็นปรนัย (Objectivity) พิจารณาความชัดเจนของภาษาข้อคำถาม ตลอดจนตรวจสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อเป็นตัวแทนพฤติกรรมที่ต้องการวัดและประเมินหรือไม่ โดยใช้สูตรคำนวณค่า IOC (Index of item objective Congruence)

3.3.4 คัดเลือกข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์ของ (Bernnam, 1972; อ่างใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) กรณีที่กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 1, 0 และ -1 พิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ตัดสินรายข้อ

3.3.5 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับครู ผู้บริหารในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างอย่างละ 30 คน

โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถามความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) ตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนนาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) สำหรับการประเมินความเที่ยงของเครื่องมือครั้งนี้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ที่มีค่าตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จึงจะถือว่าใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) โดยเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาคอนนาค ใช้หลักแห่งความชัดเจน (Rules of thumb) ที่ George and Mallery (2003) เสนอไว้ดังนี้

เกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของ คอนบาค α และค่าอำนาจจำแนก (r)

| ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) | ระดับความเที่ยง | ความหมาย |
|-----------------------------------|-----------------|------------------|
| >.90 | ดีมาก | จำแนกได้ดีเลิศ |
| >.80 | ดี | จำแนกได้ดีมาก |
| >.70 | พอใช้ | จำแนกได้ดี |
| >.60 | ค่อนข้างพอใช้ | จำแนกได้ปานกลาง |
| >.50 | ต่ำ | จำแนกได้เล็กน้อย |
| \leq .50 | ไม่สามารถรับได้ | จำแนกไม่ได้เลย |

3.3.6 นำผลการวิเคราะห์มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนโรงเรียนและครูแล้วนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแนบและส่งไปยังโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทางพัสดุไปรษณีย์ด่วนพิเศษและจัดซองติดแสตมป์และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัยไว้ให้เรียบร้อย

3. ติดตามผลการได้รับและจัดส่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างทางโทรศัพท์เป็นระยะ ๆ หากโรงเรียนใดยังไม่รับกลับก็ดำเนินการจัดส่งให้ใหม่

4. รับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบแล้วจากโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างนำมาตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยอีกครั้งหนึ่ง ถ้าโรงเรียนใดยังไม่ครบหรือไม่เรียบร้อยก็ติดต่อกับทางโรงเรียนขอให้ดำเนินการอีกครั้งหนึ่ง

5. นำข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดมาจัดกระทำ โดยลงรหัสในแบบลงรหัส (Coding Form) เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน 234 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับครู 702 คน และผู้บริหารโรงเรียน 234 โรงเรียน ซึ่งเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อคิดเป็นร้อยละของการได้คืนแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 84.17

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรโดยใช้สูตร IOC หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

1.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) Cronbach ตัวแปรปัจจัยระดับครู แรงจูงใจในการทำงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .88 ความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .87 การสนับสนุนทางสังคม ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .94 และภาพรวมแบบสอบถามระดับครู ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .89 ตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียน บรรยากาศองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .97 วัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .98 ภาวะผู้นำ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .73 สมรรถนะองค์กร ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .98 และภาพรวมแบบสอบถามระดับโรงเรียน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .90

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงลักษณะภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรโมเดล ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามประมาณค่า (rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าความเบ้ (SK) และค่าความโด่ง (KU) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) เพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร การวิเคราะห์ในส่วนนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยมีเกณฑ์การตัดสินค่าเฉลี่ยประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ (Best & Kahn, 1993)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ตามจุดประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงตรงระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อให้เป็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง จะพิจารณาว่าตัวแปรอิสระต้องมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linearity) กับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันนั้นไม่สูงเกิน .90 (Stevens, 2002) ถ้าหากตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูง ผู้วิจัยจะต้องตัดตัวแปรนั้นออกหรืออาจมีการรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าด้วยกัน โดยเกณฑ์การพิจารณาว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้ (Runyon et al., 1996)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|-----------------------------------|-------------------|
| $r \geq .90$ | สูง |
| $.70 \leq r \leq .89$ | ค่อนข้างสูง |
| $.50 \leq r \leq .69$ | ปานกลาง |
| $.30 \leq r \leq .49$ | ค่อนข้างต่ำ |
| $r \leq .29$ | ต่ำ |

นอกจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวยังมีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยสถิติวิเคราะห์ 1) ค่าสถิติ

Bartlett's test of Sphericity เป็นการทดสอบในเบื้องต้นของสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งเป็นค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 ($\leq .05$) ซึ่งแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์และเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป (Bartlett, 1954 cited in Tabachnick & Fidell, 1983; Bollen, 1989 cited in Hair et al., 1998) 2) ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดของสหสัมพันธ์บางส่วน (partial correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้ว ว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอ (measure of sampling adequacy) ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ถ้าหาก KMO มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่ามีความเหมาะสมมาก ส่วนค่าที่น้อยกว่า .50 เป็นค่าที่ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ รายละเอียดเกณฑ์ค่าดัชนี KMO เป็นดังนี้ (Bollen, 1989 cited in Hair et al., 1998)

| ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin | ระดับความเหมาะสม |
|-----------------------------|---------------------------------|
| KMO > .90 | ดีมาก |
| .8 < KMO < .89 | ดี |
| .7 < KMO < .79 | ปานกลาง |
| .6 < KMO < .69 | น้อย |
| .5 < KMO < .59 | น้อยมาก |
| KMO < .50 | ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ |

3.2 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

การประเมินโมเดลการวัด ได้ดังนี้ 1) ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงพิจารณาจาก Standardized Factor Loading ใน LX และ LY ควรค่ามากกว่า .5 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (Hair et al., 2010) 2) ความเที่ยงของตัวแปรแฝง ρ_c Composite Reliability ควรค่ามากกว่า 0.6 3) ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ ρ_v ควรค่ามากกว่า 0.5 คำนวณได้จากสูตร

ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง ρ_c

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (\theta)}$$

| | | |
|-----------|---|--------------------------------------|
| ρ_c | = | ความเที่ยงของตัวแปรแฝง |
| λ | = | น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน |
| θ | = | ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| \sum | = | ผลรวม |

ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ ρ_v

$$\rho_v = \frac{(\sum \lambda^2)}{(\sum \lambda^2) + \sum (\theta)}$$

| | | |
|-----------|---|--------------------------------------|
| ρ_v | = | ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ |
| λ | = | น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน |
| θ | = | ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| \sum | = | ผลรวม |

3.3 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ โดยวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intarclass Correlations: ICC) ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว เพื่อดูว่าร้อยละของการผันแปรทั้งหมดในแต่ละด้านว่านอกจากมีความผันแปรภายในกลุ่มแล้วยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่มหรือไม่ เนื่องจากการวิเคราะห์พหุระดับนั้นตัวแปรที่ศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จึงเหมาะสมที่จะนำตัวแปรหรือข้อมูลในชุดนั้น ๆ ไปวิเคราะห์พหุระดับ (Duncan, 1998) โดยพิจารณาจากค่า ICC ถ้า ICC มีขนาดใหญ่หรือมีค่ามากแสดงว่าความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็กหรือมีค่าน้อย (<.05) แสดงว่าข้อมูลในระดับบุคคลไม่มีความผันแปรในระดับกลุ่ม ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้ค่า ICC ควรจะมีค่ามากกว่า .05 จึงจะนำไปวิเคราะห์พหุระดับได้ (Snijders & Bosker, 1999)

3.4 การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประมาณค่าอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับครู และระดับโรงเรียน ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับครู เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับครู (individual level) ที่มีต่อตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM) วิเคราะห์

เฉพาะโมเดลสมการโครงสร้างของตัวแปรระดับโรงเรียน เป็นการศึกษาความสามารถในการทำนายเฉพาะตัวแปรระดับโรงเรียน ที่มีต่อตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียว (single level SEM)

3.4.2 วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) เป็นการศึกษา ระดับครู และระดับโรงเรียนที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการตรวจสอบความตรงถ้าโมเดลที่ไม่มีความตรง ผู้วิจัยจะปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับแก้พิจารณาจากดัชนีปรับปรุงแบบ (modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้โมเดลที่มีความตรงโดยพิจารณาความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้เกณฑ์ดัชนีในงานของ (Hooper et al., 2008) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

| ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน | เกณฑ์วัดระดับความกลมกลืน |
|---|--------------------------|
| χ^2 / df | < 2 |
| ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) | > 0.95 |
| ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) | > 0.95 |
| ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI) | > 0.95 |
| ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) | > 0.95 |
| ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) | < 0.08 |
| ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) | < 0.08 |
| ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) | < 0.07 |

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel structural equation model) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดตัวแปรในการวิจัย
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
- 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรต่าง ๆ ในการนำเสนอ ดังนี้

ค่าสถิติ

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| χ^2 | แทน | ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืนประเภทค่าสถิติไค-สแควร์ |
| r_{xy} | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน |
| CV | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย |
| SE | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน |
| SK | แทน | ค่าความเบ้ |
| KU | แทน | ค่าความโด่ง |
| R^2 | แทน | สัมประสิทธิ์การทำนาย |
| df | แทน | องศาอิสระ |
| p | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติ |
| b | แทน | สัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบ |
| β | แทน | ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานหรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน |

| | | |
|-----------------------------|-----|--|
| TLI | แทน | ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมไม่อิงเกณฑ์ |
| CFI | แทน | ดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูล |
| SRMR | แทน | ค่ามาตรฐานดัชนีฐานรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ |
| RMSEA | แทน | ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยการประมาณค่า |
| CFA | แทน | การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน |
| P_c | แทน | ความเที่ยงของตัวแปรแฝง |
| P_v | แทน | ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรที่ถูกสกัดได้ |
| ** | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร | | |
| ระดับครู within level | | |
| X1 | แทน | แรงจูงใจในการทำงาน |
| | y1 | แทน ความก้าวหน้า |
| | y2 | แทน การยอมรับนับถือ |
| | y3 | แทน ลักษณะของงาน |
| | y4 | แทน ความสำเร็จของงาน |
| X2 | แทน | ความผูกพันต่อองค์กร |
| | y5 | แทน ความทุ่มเทในการทำงาน |
| | y6 | แทน ความจงรักภักดี |
| | y7 | แทน ความศรัทธา |
| X3 | แทน | การสนับสนุนทางสังคม |
| | y8 | แทน การสนับสนุนทางอารมณ์ |
| | y9 | แทน การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ |
| | y10 | แทน การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ |
| | y11 | แทน การให้ข้อมูลข่าวสาร |
| ระดับโรงเรียน between level | | |
| X4 | แทน | บรรยากาศองค์การ |
| | y12 | แทน บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ |
| | y13 | แทน บรรยากาศแบบใช้อำนาจ |
| | y14 | แทน บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ |
| X5 | แทน | วัฒนธรรมองค์การ |
| | y15 | แทน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน |
| | y16 | แทน การมอบอำนาจ |
| | y17 | แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน |

| | | | |
|----|-----|-----|---|
| X6 | y18 | แทน | ความเอื้ออาทร |
| | | แทน | ภาวะผู้นำ |
| | y19 | แทน | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล |
| | y20 | แทน | การกระตุ้นปัญญา |
| | y21 | แทน | การสร้างแรงบันดาลใจ |
| X7 | y22 | แทน | การสร้างบารมี |
| | | แทน | สมรรถนะองค์การ |
| | y23 | แทน | ความรู้ความสามารถของบุคลากร |
| | y24 | แทน | วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ |
| | y25 | แทน | การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม |
| | y26 | แทน | การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ |
| | y27 | แทน | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร |
| Y | | แทน | ประสิทธิผลของโรงเรียน |
| | e1 | แทน | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน |
| | e2 | แทน | การมีส่วนร่วมของชุมชน |
| | e3 | แทน | ความพึงพอใจของครู |
| | e4 | แทน | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน |

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเบื้องต้นของครูผู้สอน และข้อมูลเบื้องต้นของผู้บริหารโรงเรียน

4.1.1 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน

กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง 487 คน (69.4%) เป็นเพศชาย 215 คน (30.6%) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี 378 คน (53.8%) ระดับปริญญาโท 318 คน (45.3%) และระดับปริญญาเอก 6 คน (0.9%) ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-15 ปี 385 คน (54.84%) 16-30 ปี 234 คน (33.3%) และ 31 ปีขึ้นไป 83 คน (11.82%) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

| ตัวแปร | ครูผู้สอน | |
|----------------------|------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| หญิง | 487 | 69.4 |
| ชาย | 215 | 30.6 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 378 | 53.8 |
| ปริญญาโท | 318 | 45.3 |
| ปริญญาเอก | 6 | 0.9 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| 1-15 ปี | 385 | 54.84 |
| 16-30 ปี | 234 | 33.3 |
| 31 ปีขึ้นไป | 83 | 11.82 |

4.1.2 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นเพศชาย 182 คน (77.8%) เป็นเพศหญิง 52 คน (22.2%) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท 199 คน (85.04%) ระดับปริญญาเอก 21 คน (8.97%) และระดับปริญญาตรี 14 คน (5.98%) ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-15 ปี 43 คน (18.38%) 16-30 ปี 104 คน (44.44%) และ 31 ปีขึ้นไป 87 คน (37.18%) รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

| ตัวแปร | ผู้บริหารโรงเรียน | |
|--------|-------------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| เพศ | | |
| หญิง | 182 | 77.8 |
| ชาย | 52 | 22.2 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ตัวแปร | ผู้บริหารโรงเรียน | |
|----------------------|-------------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 14 | 5.98 |
| ปริญญาโท | 199 | 85.04 |
| ปริญญาเอก | 21 | 8.97 |
| ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| 1-15 ปี | 43 | 18.38 |
| 16-30 ปี | 104 | 44.44 |
| 31 ปีขึ้นไป | 87 | 37.18 |

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

| ประสิทธิผลของโรงเรียน | n =234 | | ระดับ | อันดับที่ |
|--|-----------|-------|-------|-----------|
| | \bar{X} | S.D. | | |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (e1) | 4.218 | 0.756 | มาก | 3 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน (e2) | 4.244 | 0.773 | มาก | 2 |
| ความพึงพอใจของครู (e3) | 4.171 | 0.773 | มาก | 4 |
| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (e4) | 4.269 | 0.735 | มาก | 1 |
| รวม | 4.23 | 0.76 | มาก | |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของโมเดล

เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมาณค่าด้วยวิธี Maximum likelihood (ML) โดยใช้สถิติ χ^2 ทดสอบหรือการวิเคราะห์ด้วยสถิติตัวแปรพหุนาม ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติข้อหนึ่งคือตัวแปรที่นำมาทดสอบจะต้องมีการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร (multivariate normality) ในเบื้องต้นการตรวจสอบส่วนนี้เป็นการตรวจสอบการแจกแจงตัวแปรเดี่ยว (univariate

normality) โดยหน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล (individual group) สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นการแจกแจงหรือการกระจายของข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ค่าสูงสุด (MAX) ค่าต่ำสุด (MIN) ค่าความเบ้ (SK) และความโด่ง (KU) เพื่อแสดงลักษณะการแจกแจงของข้อมูลในทุกกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัย โดยผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย 2) ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

| ตัวแปร | ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง | | | | | | |
|--|--------------------------|-------|-------|------|-----|--------|-------|
| | \bar{X} | S.D. | CV | MIN | MAX | SK | KU |
| ประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) | | | | | | | |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (e1) | 4.218 | 0.756 | 17.92 | 1 | 5 | -0.781 | 0.399 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน (e2) | 4.244 | 0.773 | 18.21 | 1 | 5 | -0.845 | 0.647 |
| ความพึงพอใจของครู (e3) | 4.171 | 0.773 | 18.53 | 1 | 5 | -0.812 | 0.820 |
| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน (e4) | 4.269 | 0.735 | 17.22 | 2 | 5 | -0.798 | 0.362 |
| | 4.230 | 0.760 | 17.97 | 1.25 | 5 | -0.810 | 0.560 |
| แรงจูงใจในการทำงาน (X1) | | | | | | | |
| ความก้าวหน้า (y1) | 4.099 | 0.911 | 22.22 | 1 | 5 | -0.800 | 0.170 |
| การยอมรับนับถือ (y2) | 4.029 | 0.904 | 22.44 | 1 | 5 | -0.698 | 0.140 |
| ลักษณะของงาน (y3) | 4.142 | 0.888 | 21.44 | 1 | 5 | -0.846 | 0.293 |
| ความสำเร็จของงาน (y4) | 4.008 | 0.919 | 22.93 | 1 | 5 | -0.843 | 0.641 |
| | 4.070 | 0.910 | 22.26 | 1 | 5 | -0.800 | 0.310 |
| ความผูกพันต่อองค์กร (X2) | | | | | | | |
| ความทุ่มเทในการทำงาน (y5) | 4.036 | 0.916 | 22.70 | 1 | 5 | -0.832 | 0.568 |
| ความจงรักภักดี (y6) | 4.039 | 0.936 | 23.17 | 1 | 5 | -0.777 | 0.205 |
| ความศรัทธา (y7) | 4.057 | 0.971 | 23.93 | 1 | 5 | -0.724 | 0.083 |
| | 4.040 | 0.940 | 23.27 | 1 | 5 | -0.780 | 0.290 |
| การสนับสนุนทางสังคม (X3) | | | | | | | |
| การสนับสนุนทางอารมณ์ (y8) | 4.356 | 0.813 | 18.66 | 1 | 5 | -1.269 | 1.549 |
| การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ (y9) | 4.321 | 0.776 | 17.96 | 1 | 5 | -0.932 | 0.042 |
| การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ (y10) | 4.179 | 0.878 | 21.01 | 1 | 5 | -0.981 | 0.493 |
| การให้ข้อมูลข่าวสาร (y11) | 4.191 | 0.879 | 20.97 | 1 | 5 | -0.938 | 0.495 |
| | 4.260 | 0.840 | 19.65 | 1 | 5 | -1.030 | 0.640 |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ตัวแปร | ค่าสถิติของกลุ่มตัวอย่าง | | | | | | |
|---|--------------------------|-------|-------|-----|-----|--------|--------|
| | \bar{X} | S.D. | CV | MIN | MAX | SK | KU |
| บรรยากาศองค์การ (X4) | | | | | | | |
| บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ (y12) | 3.752 | 0.883 | 23.53 | 1 | 5 | -0.550 | 0.393 |
| บรรยากาศแบบใช้อำนาจ (y13) | 3.731 | 0.884 | 23.69 | 1 | 5 | -0.383 | 0.316 |
| บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ (y14) | 3.705 | 0.909 | 24.53 | 1 | 5 | -0.383 | 0.126 |
| | 3.73 | 0.89 | 23.92 | 1 | 5 | -0.44 | 0.28 |
| วัฒนธรรมองค์การ (X5) | | | | | | | |
| ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (y15) | 3.718 | 0.887 | 23.86 | 1 | 5 | -0.307 | -0.074 |
| การมอบอำนาจ (y16) | 3.782 | 0.893 | 23.61 | 1 | 5 | -0.286 | -0.503 |
| ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (y17) | 3.791 | 0.836 | 22.05 | 1 | 5 | -0.123 | -0.477 |
| ความเอื้ออาทร (y18) | 3.786 | 0.847 | 22.37 | 1 | 5 | -0.302 | -0.072 |
| | 3.77 | 0.89 | 23.92 | 1 | 5 | -0.44 | 0.28 |
| ภาวะผู้นำ (X6) | | | | | | | |
| การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (y19) | 3.697 | 0.868 | 23.48 | 1 | 5 | -0.204 | -0.051 |
| การกระตุ้นปัญญา (y20) | 3.641 | 0.864 | 23.73 | 1 | 5 | -0.282 | 0.042 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ (y21) | 3.589 | 0.959 | 26.72 | 1 | 5 | -0.332 | -0.093 |
| การสร้างบารมี (y22) | 3.603 | 0.927 | 25.73 | 1 | 5 | -0.304 | -0.166 |
| | 3.63 | 0.90 | 24.92 | 1 | 5 | -0.28 | -0.07 |
| สมรรถนะองค์การ (X7) | | | | | | | |
| ความรู้ความสามารถของบุคลากร (y23) | 4.299 | 0.789 | 18.35 | 1 | 5 | -1.114 | 1.296 |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ (y24) | 4.222 | 0.776 | 18.38 | 2 | 5 | -0.063 | -0.391 |
| การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม (y25) | 4.149 | 0.833 | 20.08 | 1 | 5 | -0.069 | -0.002 |
| การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ (y26) | 4.133 | 0.826 | 19.99 | 1 | 5 | -0.081 | 0.462 |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร (y27) | 4.252 | 0.756 | 17.78 | 1 | 5 | -0.085 | 0.502 |
| | 4.19 | 0.800 | 19.06 | 1 | 5 | -0.07 | 0.14 |

หมายเหตุ $SE_{SK1} = 0.091$ $SE_{KU1} = 0.183$ $SE_{SK2} = 0.159$ $SE_{KU2} = 0.317$

จากตารางที่ 4.4 เมื่อวิเคราะห์ความเบ้ และความโด่งของข้อมูล พบว่า ค่าความเบ้มีค่าต่ำสุดเท่ากับ -1.269 และค่าความเบ้สูงสุดเท่ากับ -0.063 ค่าความโด่งมีค่าต่ำสุดเท่ากับ -0.002 และค่าความโด่งสูงสุดเท่ากับ 1.549 จะเห็นได้ว่าความเบ้และความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -2 ถึง 2 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลมีการกระจายแบบปกติ (Tabachnick & Fidell, 2007)

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในการวิจัย

4.3.1.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

ตัวแปรประสิทธิภาพของโรงเรียน วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การมีส่วนร่วมของชุมชน 3) ความพึงพอใจของครู 4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงว่าทั้ง 4 ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การมีส่วนร่วมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของครู ($\bar{X} = 4.269, 4.245, 4.218, 4.171$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 17.92, 18.21, 18.53, 17.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวแต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้า 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน และ 4) ความสำเร็จของงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.142, 4.099, 4.029, 4.008$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 22.22, 22.44, 21.44, 22.93) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวแต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความทุ่มเทในการทำงาน 2) ความจงรักภักดี และ 3) ความศรัทธา ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความศรัทธา ความจงรักภักดี และ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X} = 4.057, 4.039, 4.036$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 22.70, 23.17, 23.93) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวแต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.1.4 การสนับสนุนทางสังคม

ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสนับสนุนทางอารมณ์ 2) การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ 3) การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ และ 4) การให้ข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)

โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านการเงิน และสิ่งของ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ ($\bar{X} = 4.356, 4.321, 4.191, 4.179$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 18.66, 17.96, 21.01, 20.97) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัว แต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่มีค่าเป็นบวกซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.1.5 บรรยากาศองค์การ

ตัวแปรบรรยากาศองค์การ วัดจาก 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) บรรยากาศแบบมุ่งเน้นวิชาการ 2) บรรยากาศแบบใช้อำนาจ และ 3) บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ การให้ข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ บรรยากาศแบบมุ่งเน้นวิชาการ บรรยากาศแบบใช้อำนาจ บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.752, 3.731, 3.705$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 23.53, 23.69, 24.53) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่งพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวแต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะสูงโด่งเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

4.3.1.6 วัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และ 4) ความเอื้ออาทร ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.791, 3.786, 3.782, 3.718$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 23.86, 23.61, 22.05, 22.37) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่งพบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวแต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ทุกตัว มีค่าเป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะสูงโด่งเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก

4.3.1.8 ภาวะผู้นำ

ตัวแปรภาวะผู้นำ วัดจาก 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างบารมี ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การกระตุ้นปัญญา การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.791, 3.786, 3.782, 3.718$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว พบว่า แตกต่างกัน (CV = 23.48, 23.73, 26.72, 25.73) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่งพบว่า ตัวบ่งชี้แต่ละ

ตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างบารมี มีค่าเป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะสูงโด่งเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ตัวบ่งชี้ การกระตุ้นปัญญา มีค่าเป็นบวก ซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.1.9 สมรรถนะขององค์การ

ตัวแปรสมรรถนะขององค์การวัดจาก 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความรู้ความสามารถของบุคคล ทัศนคติ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานแสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ความสามารถของบุคคล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร ทัศนคติ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.299, 4.252, 4.222, 4.149, 4.133$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (CV) ของตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว พบว่าแตกต่างกัน (CV = 18.35, 18.38, 22.08, 19.99, 17.78) ตามลำดับ พิจารณาความเบ้ และความโด่ง พบว่า ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีค่าเป็นลบซึ่งเป็นลักษณะการแจกแจงของข้อมูลแบบเบ้ซ้ายเล็กน้อย แสดงว่า ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้แต่ละตัวค่อนข้างสูง ส่วนค่าความโด่งของตัวบ่งชี้ ทัศนคติ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม มีค่าเป็นลบ ซึ่งเป็นลักษณะสูงโด่งเตี้ยแบนกว่าโค้งปกติ แสดงว่ามีการกระจายของข้อมูลมาก ตัวบ่งชี้ ความรู้ความสามารถของบุคคล การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารมีค่าเป็นบวก ซึ่งลักษณะความสูงโด่ง แสดงว่าตัวบ่งชี้เหล่านี้มีการกระจายของข้อมูลน้อย

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 31 ตัว ในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไป โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษา (correlation matrix) รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ได้

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ตัวแปร | e1 | e2 | e3 | e4 | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 |
| e1 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| e2 | .322** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| e3 | .454** | .577** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| e4 | .425** | .352** | .409** | 1.00 | | | | | | | | | |
| y1 | .507** | .480** | .444** | .509** | 1.00 | | | | | | | | |
| y2 | .491** | .491** | .453** | .473** | .587** | 1.00 | | | | | | | |
| y3 | .481** | .474** | .434** | .442** | .542** | .535** | 1.00 | | | | | | |
| y4 | .446** | .417** | .383** | .393** | .507** | .574** | .576** | 1.00 | | | | | |
| y5 | .378** | .385** | .360** | .418** | .495** | .533** | .472** | .532** | 1.00 | | | | |
| y6 | .438** | .453** | .450** | .412** | .467** | .481** | .486** | .443** | .591** | 1.00 | | | |
| y7 | .411** | .414** | .426** | .395** | .446** | .441** | .432** | .427** | .499** | .620** | 1.00 | | |
| y8 | .193** | .140** | .255** | .244** | .230** | .241** | .235** | .247** | .394** | .391** | .407** | 1.00 | |
| y9 | .208** | .201** | .255** | .230** | .262** | .226** | .235** | .283** | .268** | .268** | .236** | .430** | 1.00 |
| y10 | .179** | .118** | .188** | .154** | .267** | .266** | .187** | .273** | .292** | .254** | .190** | .378** | .358** |
| y11 | .175** | .111** | .181** | .167** | .190** | .206** | .129** | .222** | .193** | .148** | .116** | .401** | .311** |
| y12 | .159** | .176* | .244** | .211** | .182* | .305** | .224** | .211** | .251** | .404** | .291** | .327** | .466** |
| y13 | .233** | .269** | .343** | .196* | .427** | .412** | .386** | .408** | .306** | .377** | .330** | .431** | .421** |
| y14 | .181** | .313** | .288** | .179* | .233** | .229** | .299** | .349** | .208** | .293** | .158* | .261** | .375** |
| y15 | .157** | .274** | .235** | .173* | .277** | .332** | .231** | .233** | .223** | .351** | .291** | .336** | .328** |
| y16 | .217** | .299** | .266** | .293** | .299** | .339** | .268** | .322** | .336** | .297** | .225** | .302** | .380** |
| y17 | .303** | .314** | .277** | .232** | .338** | .268** | .258** | .345** | .320** | .338** | .272** | .378** | .429** |
| y18 | .304** | .224** | .203** | .151* | .362** | .291** | .271** | .351** | .280** | .279** | .337** | .297** | .435** |
| y19 | .287** | .260** | .243** | .203** | .361** | .224** | .280** | .365** | .246** | .251** | .287** | .268** | .400** |
| y20 | .277** | .199** | .280** | .252** | .242** | .173** | .257** | .347** | .321** | .313** | .305** | .346** | .271** |
| y21 | .259** | .216** | .200** | .193** | .329** | .264** | .186** | .378** | .301** | .255** | .234** | .284** | .264** |
| y22 | .160** | .197** | .227** | .167* | .304** | .230** | .246** | .319** | .355** | .304** | .223** | .280** | .272** |
| y23 | .103* | .125* | .182** | .168** | .166P* | .128* | .170** | .168** | .116* | .116* | .165* | .126* | .179** |
| y24 | .183* | .142** | .170* | .164* | .190* | .150* | .195** | .121* | .140* | .144* | .147* | .199** | .138* |
| y25 | .175* | .190** | .194** | .149* | .234** | .158* | .169** | .209** | .198** | .157* | .123* | .187** | .173** |
| y26 | .197* | .151* | .154** | .124* | .235** | .179** | .194** | .137* | .155* | .152* | .142* | .142* | .151** |
| y27 | .114* | .171** | .165** | .152* | .208** | .128* | .121* | .199** | .125* | .149* | .129* | .165** | .172** |
| ตัวแปร | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | y16 | y17 | y18 | y19 | y20 | y21 | y22 |
| y10 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| y11 | .484** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| y12 | .636** | .421** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| y13 | .549** | .512** | .552** | 1.00 | | | | | | | | | |
| y14 | .486** | .514** | .475** | .531** | 1.00 | | | | | | | | |
| y15 | .426** | .403** | .511** | .585** | .575** | 1.00 | | | | | | | |
| y16 | .366** | .411** | .453** | .505** | .388** | .442** | 1.00 | | | | | | |
| y17 | .383** | .449** | .482** | .495** | .476** | .464** | .502** | 1.00 | | | | | |
| y18 | .423** | .430** | .505** | .532** | .429** | .353** | .358** | .518** | 1.00 | | | | |
| y19 | .379** | .448** | .413** | .474** | .430** | .362** | .413** | .539** | .629** | 1.00 | | | |
| y20 | .340** | .557** | .355** | .423** | .395* | .304** | .371** | .478** | .458** | .467** | 1.00 | | |
| y21 | .474** | 1.00** | .421** | .521** | .514** | .403** | .411** | .449** | .430** | .467** | .557** | 1.00 | |
| y22 | .460** | .564** | .413** | .399** | .409** | .281** | .434** | .413** | .416** | .448** | .454** | .564** | 1.00 |
| y23 | .156* | .248** | .446** | .131* | .149* | .154** | .227** | .219** | .147* | .458** | .196** | .248** | .181** |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ตัวแปร | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | y16 | y17 | y18 | y19 | y20 | y21 | y22 |
| y24 | .125* | .278** | .144* | .117* | .138* | .154** | .144* | .165** | .144* | .171** | .203** | .278** | .272** |
| y25 | .218** | .233** | .159* | .246** | .173** | .186** | .119* | .175** | .137* | .158* | .230** | .233** | .155** |
| y26 | .129* | .280** | .176** | .188* | .114* | .122* | .162* | .233** | .157* | .140* | .259** | .280** | .249** |
| y27 | .115* | .246** | .139* | .234** | .134* | .190** | .219** | .129* | .139* | .128* | .134* | .246** | .268** |
| e1 | .201** | .324** | .188* | .251** | .146* | .113* | .270** | .233** | .186** | .157* | .236** | .324** | .290** |
| e2 | .126* | .245** | .162* | .234** | .141* | .182** | .146* | .126* | .231** | .248** | .215** | .245** | .208** |
| e3 | .144* | .257** | .185* | .304** | .172* | .158* | .147* | .152* | .141* | .193** | .220** | .257** | .149* |
| e4 | .268** | .279** | .202** | .189* | .135* | .145* | .227** | .157* | .127* | .209** | .207** | .279** | .208** |
| ตัวแปร | y23 | y24 | y25 | y26 | y27 | e1 | e2 | e3 | e4 | | | | |
| y23 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| y24 | .423** | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| y25 | .487** | .446** | 1.00 | | | | | | | | | | |
| y26 | .453** | .503** | .526** | 1.00 | | | | | | | | | |
| y27 | .404** | .337** | .348** | .444** | 1.00 | | | | | | | | |
| e1 | .103* | .183* | .175* | .197* | .114* | 1.00 | | | | | | | |
| e2 | .125* | .142** | .190* | .151* | .171** | .322** | 1.00 | | | | | | |
| e3 | .182** | .170* | .194** | .165** | .152* | .454** | .577** | 1.00 | | | | | |
| e4 | .168** | .164** | .149* | .124* | .152* | .425** | .352** | .409** | 1.00 | | | | |

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

จากตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของแต่ละตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.322 – .577 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.507 - 0.587 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.499-0.620 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม มีค่าอยู่ระหว่าง 0.358 - 0.484 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.475 - 0.531 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.353 - 0.518 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของภาวะผู้นำ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.448 - 0.564 ตัวบ่งชี้ที่อยู่ในองค์ประกอบของสมรรถนะองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.337 - 0.526 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ทุกคู่สามารถที่จะนำไปวิเคราะห์สมการโครงสร้างต่อไปได้

นอกจากวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วยังมีการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยสถิติวิเคราะห์ ค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity เป็นการทดสอบในเบื้องต้นของสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งแสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของประชากรไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้วิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ และขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดของสหสัมพันธ์บางส่วน (partial correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่น ๆ ออกไปแล้ว ว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอ ที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยค่าดัชนี KMO ซึ่งสถิติทดสอบระดับครุ Bartlett's test of Sphericity มีค่า Approx.

$\chi^2 = 2946.202$, $df = 55$, $p = .000$ ระดับโรงเรียน Bartlett's test of Sphericity มีค่า Approx. $\chi^2 = 1969.781$, $df = 190$, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .888, .906) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างหรือวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุได้

4.4 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลวัดตัวแปรในการวิจัย

การวิเคราะห์ในตอนนี้มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลการวัดซึ่งเป็นโมเดลสมมติฐานทางทฤษฎี (proposed model) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หรือตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัดเป็นตัวแทนของการวัดตัวแปรหรือไม่ เนื่องจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเป็นตัวแปรที่สร้างจากทฤษฎี (construct) ไม่สามารถวัดได้โดยตรงต้องวัดทางอ้อมจากตัวแปรสังเกตได้ การวิจัยครั้งนี้มีโมเดลการวัดที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลถือเป็นตัวแปรแฝง 8 ตัว ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียน แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะองค์การ ดังนั้นก่อนนำไปใช้จำเป็นต้องตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงดังกล่าว วิธีทางสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level confirmatory factor analysis) ด้วยโปรแกรม Mplus version 8.1 Licenses STBML80005818 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับต่อไป

ทั้งนี้ก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในโมเดลมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ทิศทางและขนาดของความสัมพันธ์เป็นอย่างไร รายละเอียดการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดของแต่ละตัวแปรแฝงเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ประสิทธิภาพของโรงเรียน

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | |
|--|---------------|--------|--------|-------|
| | e1 | e2 | e3 | e4 |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน e1 | 1.00 | | | |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน e2 | .322** | 1.00 | | |
| ความพึงพอใจของครู e3 | .454** | .577** | 1.00 | |
| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน e4 | .425** | .352** | .409** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.218 | 4.244 | 4.171 | 4.269 |
| S.D. | .756 | .773 | .773 | .735 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .720 | | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 216.045$, df = 6, $p = .000$ | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดล ประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .322 - .577 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ จนถึงปานกลาง ทั้งนี้ความพึงพอใจในการทำงานของครูกับการมีส่วนร่วมของชุมชน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .577$) และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .322$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 216.045$, df = 6, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .720) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

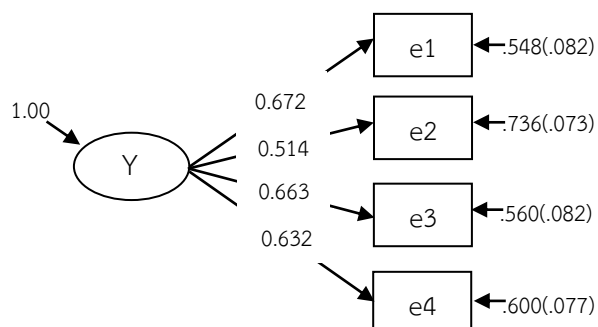
ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|--|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน e1 | 0.672** | 0.061 | 11.050 | 0.452 |
| การมีส่วนร่วมของชุมชน e2 | 0.514** | 0.071 | 7.242 | 0.264 |
| ความพึงพอใจของครู e3 | 0.663** | 0.062 | 10.754 | 0.440 |
| คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน e4 | 0.632** | 0.061 | 10.425 | 0.400 |
| $\chi^2 = 1.220, df = 1, p = 0.269, RMSEA = 0.031, SRMR = 0.010, CFI = 0.999, TLI = 0.994$ | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ $\chi^2 = 1.220, df = 1, p = 0.269, RMSEA = 0.031, SRMR = 0.010, CFI = 0.999, TLI = 0.994$ และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\beta = 0.672$) ความพึงพอใจของครู ($\beta = 0.663$) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = 0.632$) และการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\beta = 0.514$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.264-0.452 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($e1$) $R^2 = 0.452$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวมีความสำคัญในด้านประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน สูง จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ต่ำ จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนทุกตัวมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.1



$\chi^2 = 1.220$, $df = 1$, $p = 0.269$, $RMSEA = 0.031$, $SRMR = 0.010$, $CFI = 0.999$, $TLI = 0.994$

ภาพที่ 4.1 โมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

จากภาพที่ 4.1 การประเมินโมเดลการวัด ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง P_c มีค่าเท่ากับ .0716 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ P_e มีค่าเท่ากับ 0.504

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล แรงจูงใจในการทำงาน

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | |
|--|---------------|--------|--------|-------|
| | y1 | y2 | y3 | y4 |
| ความก้าวหน้า y1 | 1.00 | | | |
| การยอมรับนับถือ y2 | .587** | 1.00 | | |
| ลักษณะของงาน y3 | .542** | .535** | 1.00 | |
| ความสำเร็จของงาน y4 | .507** | .574** | .576** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.099 | 4.029 | 4.141 | 4.008 |
| S.D. | .911 | .904 | .888 | .919 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .803 | | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 1039.644$, $df = 6$, $p = .000$ | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดล แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .507 - .587 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งนี้การยอมรับนับถือกับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .587$) และความสำเร็จของงานกับความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .507$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 1039.644$, $df = 6$, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .803) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

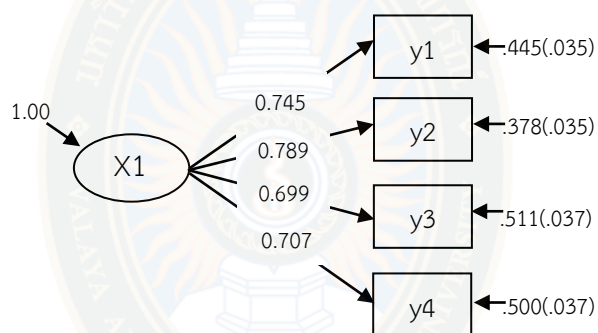
| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|--|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| ความก้าวหน้า y1 | 0.745** | 0.023 | 32.104 | .555 |
| การยอมรับนับถือ y2 | 0.789** | 0.022 | 35.513 | .622 |
| ลักษณะของงาน y3 | 0.699** | 0.027 | 26.239 | .489 |
| ความสำเร็จของงาน y4 | 0.707** | 0.026 | 27.195 | .500 |
| $\chi^2 = 5.729$, $df = 1$, $p = 0.1067$, RMSEA = 0.081, SRMR = 0.010, CFI = 0.995, TLI = 0.973 | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดลได้แก่ $\chi^2 = 5.729$, $df = 1$, $p = 0.1067$, RMSEA = 0.081, SRMR = 0.010, CFI = 0.995, TLI = 0.973 และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การยอมรับนับถือ ($\beta = 0.789$) ความสำเร็จของงาน ($\beta = 0.707$) ความก้าวหน้า ($\beta = 0.745$) และลักษณะของงาน ($\beta = 0.699$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์

การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.489-0.622 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ การยอมรับนับถือ (y_2) $R^2 = 0.622$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวมีความสำคัญในด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง การที่ครูได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จสูง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้าม การที่ครูไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จสูง ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.2



$\chi^2 = 5.729$, $df = 1$, $p = 0.1067$, $RMSEA = 0.081$, $SRMR = 0.010$, $CFI = 0.995$, $TLI = 0.973$

ภาพที่ 4.2 โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

จากภาพที่ 4.2 การประเมินโมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง P_c มีค่าเท่ากับ .082 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ P_v มีค่าเท่ากับ 0.72

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความผูกพันต่อองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | |
|--|---------------|--------|-------|
| | y5 | y6 | y7 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน y5 | 1.00 | | |
| ความจงรักภักดี y6 | .591** | 1.00 | |
| ความศรัทธา y7 | .499** | .620** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.036 | 4.039 | 4.057 |
| S.D. | .916 | .936 | .971 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .695 Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 682.642$, df = 3, $p = .000$ | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวในโมเดล ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .499 - .620 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งนี้ความศรัทธากับความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .620$) และความศรัทธากับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .499$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 682.642$, df = 3, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .695) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

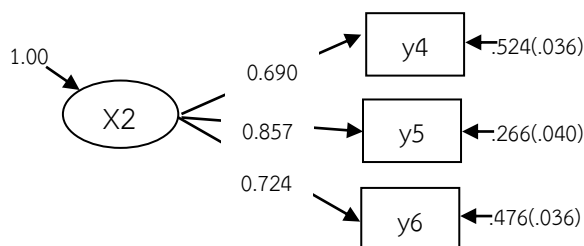
ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|---|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| ความทุ่มเทในการทำงาน y5 | .690** | 0.026 | 23.593 | 0.476 |
| ความจงรักภักดี y6 | .857** | 0.023 | 36.736 | 0.734 |
| ความศรัทธา y7 | .724** | 0.025 | 28.723 | 0.524 |
| $\chi^2=0.632$, $df=1$, $p = 0.4267$, RMSEA =0.000, SRMR= 0.000, CFI=1.000, TLI =1.000 | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กรมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2=0.632$, $df=1$, $p = 0.4267$, RMSEA =0.000, SRMR= 0.000, CFI=1.000, TLI =1.000 และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความจงรักภักดี ($\beta = 0.857$) ความศรัทธา ($\beta = 0.724$) และความทุ่มเทในการทำงาน ($\beta = 0.690$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.476-0.734 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ ความจงรักภักดี (y6) $R^2=0.734$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 2 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง ถ้าครูที่มีความจงรักภักดี มีความศรัทธา และมีความทุ่มเทในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ขณะเดียวกันถ้าครูที่มีความจงรักภักดี มีความศรัทธา และมีความทุ่มเทในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรทุกตัว มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.3



$\chi^2 = 0.632$, $df = 1$, $p = 0.4267$, $RMSEA = 0.000$, $SRMR = 0.000$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$

ภาพที่ 4.3 โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากภาพที่ 4.3 การประเมินโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ .080 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.58

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการสนับสนุนทางสังคม

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | |
|-------------------------------------|---------------|--------|-------|-------|
| | y8 | y9 | y10 | y11 |
| การสนับสนุนทางอารมณ์ y8 | 1.00 | | | |
| การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ y9 | .430** | 1.00 | | |
| การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ y10 | .378** | .358** | 1.00 | |
| การให้ข้อมูลข่าวสาร y11 | .404** | .311** | 0.484 | 1.00 |
| \bar{X} | 4.356 | 4.321 | 4.179 | 4.191 |
| S.D. | .813 | .776 | .878 | .879 |

KMO: Measure of Sampling Adequacy = .730
 Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 543.495$, $df = 6$, $p = .000$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดลการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .311 - .484 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์

ระดับปานกลาง ทั้งนี้การได้รับคำแนะนำปรึกษาหรือกับการให้ข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .484$) และการสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของกับการให้ข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .311$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 543.495$, $df = 6$, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .730) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

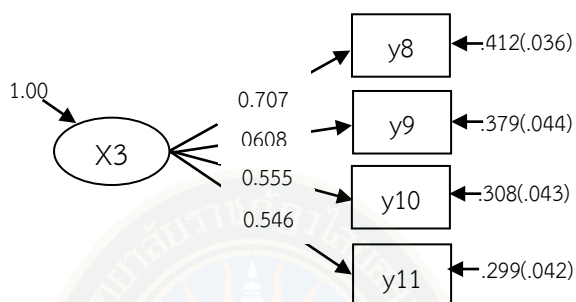
| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|--|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| การสนับสนุนทางอารมณ์ y8 | .707** | 0.037 | 19.250 | .588 |
| การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ y9 | .608** | 0.036 | 16.905 | .630 |
| การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ y10 | .555** | 0.039 | 14.165 | .692 |
| การให้ข้อมูลข่าวสาร y11 | .546** | 0.039 | 14.161 | .701 |
| $\chi^2 = 3.106$, $df = 1$, $p = 0.0780$, RMSEA = 0.054, SRMR = 0.010, CFI = 0.996, TLI = 0.997 | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคมมีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 3.106$, $df = 1$, $p = 0.0780$, RMSEA = 0.054, SRMR = 0.010, CFI = 0.996, TLI = 0.997 และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ ($\beta = 0.707$) การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ ($\beta = 0.608$) การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ ($\beta = 0.555$) และการให้ข้อมูลข่าวสาร ($\beta = 0.546$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง .588-.701 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ การให้ข้อมูลข่าวสาร (y11) $R^2 = .701$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านการสนับสนุนทางสังคมของครุมน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง การที่ครูได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านการเงินและสิ่งของ การได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ และการให้ข้อมูลข่าวสาร สูง จะส่งผลให้การสนับสนุน

ทางสังคมของครูสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากครูได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ด้านการเงินและสิ่งของ ได้รับคำแนะนำปรึกษาหารือ และให้ข้อมูลข่าวสาร ต่ำ จะส่งผลให้การสนับสนุนทางสังคมของครูต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดการสนับสนุนทางสังคมของครูทุกตัวมีความสัมพันธ์เกือหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.1



$\chi^2 = 3.106$, $df = 1$, $p = 0.0780$, $RMSEA = 0.054$, $SRMR = 0.010$, $CFI = 0.996$, $TLI = 0.997$

ภาพที่ 4.4 โมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม

จากภาพที่ 4.4 การประเมินโมเดลการวัดการสนับสนุนทางสังคม ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง P_c มีค่าเท่ากับ 0.70 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ P_v มีค่าเท่ากับ 0.51

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลบรรยากาศองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | |
|---|---------------|--------|-------|
| | y12 | y13 | y14 |
| บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ y12 | 1.00 | | |
| บรรยากาศแบบใช้อำนาจ y13 | .552** | 1.00 | |
| บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ y14 | .475** | .531** | 1.00 |
| \bar{X} | 3.752 | 3.731 | 3.705 |
| S.D. | .887 | .893 | .836 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .692 | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 176.470$, $df = 3$, $p = .000$ | | | |

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

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวในโมเดล บรรยายการองค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .475 - .552 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งนี้บรรยายการแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการกับบรรยายการแบบใช้อำนาจ มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .552$) และบรรยายการแบบมนุษยสัมพันธ์กับบรรยายการแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .475$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 176.470$, $df = 3$, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .692) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดบรรยายการองค์การ

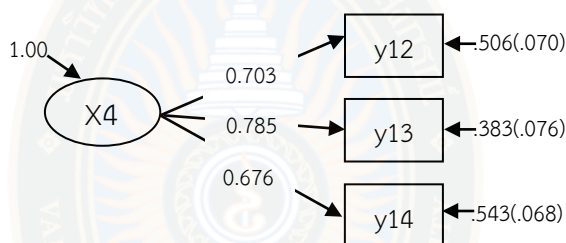
| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|--|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| บรรยายการแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ y12 | .703** | 0.050 | 14.167 | 0.494 |
| บรรยายการแบบใช้อำนาจ y13 | .785** | 0.048 | 16.254 | 0.617 |
| บรรยายการแบบมนุษยสัมพันธ์ y14 | .676** | 0.050 | 13.454 | 0.457 |
| $\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $p = 0.1108$, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.056, CFI = 0.997, TLI = 0.990 | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดบรรยายการองค์การ มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $p = 0.1108$, RMSEA = 0.040, SRMR = 0.056, CFI = 0.997, TLI = 0.990 และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดบรรยายการองค์การ จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ทั้ง 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ บรรยายการแบบใช้อำนาจ ($\beta = 0.758$) บรรยายการแบบมุ่งเน้นวิชาการ ($\beta = 0.703$) และ

บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ ($\beta = 0.676$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.457-0.617 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ บรรยากาศแบบใช้อำนาจ (y_{13}) $R^2 = 0.617$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 3 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญในด้านบรรยากาศองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก ซึ่งหมายถึง การที่โรงเรียนมีบรรยากาศองค์การแบบใช้อำนาจ บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ และบรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ สูง จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้ามหากโรงเรียนใดบรรยากาศองค์การแบบใช้อำนาจ บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ และบรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ ต่ำ จะส่งผลให้บรรยากาศองค์การต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่สังเกตได้ที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.5



$\chi^2 = 0.000$, $df = 1$, $p = 0.1108$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR = 0.056$, $CFI = 0.997$, $TLI = 0.990$

ภาพที่ 4.5 โมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ

จากภาพที่ 4.5 การประเมินโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ .0759 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.513

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล
วัฒนธรรมองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | |
|--|---------------|--------|--------|-------|
| | y15 | y16 | y17 | y18 |
| ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน y15 | 1.00 | | | |
| การมอบอำนาจ y16 | .442** | 1.00 | | |
| ความรู้สึกรับเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน y17 | .464** | .502** | 1.00 | |
| ความเอื้ออาทร y18 | .353** | .358** | .518** | 1.00 |
| \bar{X} | 3.718 | 3.782 | 3.791 | 3.786 |
| S.D. | .887 | .893 | .836 | .847 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .755 | | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 220.436$, df = 6, $p = .000$ | | | | |

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

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดล วัฒนธรรมองค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .353 - .518 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำถึงปานกลาง ทั้งนี้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนกับความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .518$) และความเอื้ออาทรกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .353$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 220.436$, df = 6, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .755) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

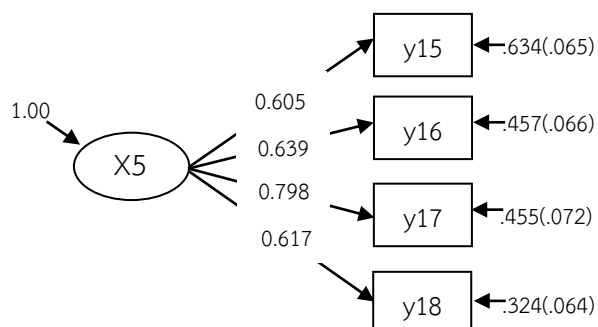
ตารางที่ 4.17 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์กร

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|---|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน y15 | 0.605** | 0.054 | 11.172 | .557 |
| การมอบอำนาจ y16 | 0.639** | 0.052 | 12.313 | .543 |
| ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน y17 | 0.798** | 0.045 | 17.720 | .545 |
| ความเอื้ออาทร y18 | 0.617** | 0.052 | 11.955 | .673 |
| $\chi^2 = 3.992$, $df = 2$, $p = 0.1358$, $RMSEA = 0.065$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.973$ | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์กร มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 3.992$, $df = 2$, $p = 0.1358$, $RMSEA = 0.065$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.973$ และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์กร จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\beta = 0.789$) การมอบอำนาจ ($\beta = 0.639$) ความเอื้ออาทร ($\beta = 0.617$) และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\beta = 0.605$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.543-0.673 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (y17) $R^2 = 0.637$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่มีความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีการมอบอำนาจให้กับครู ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะส่งผลให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรสูงขึ้นด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงกันข้าม หากโรงเรียนใดมีความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีการมอบอำนาจให้กับครู ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันต่ำ จะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดวัฒนธรรมองค์กรทุกตัวมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.6



$\chi^2 = 3.992$, $df = 2$, $p = 0.1358$, $RMSEA = 0.065$, $SRMR = 0.020$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.973$

ภาพที่ 4.6 โมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ

จากภาพที่ 4.6 การประเมินโมเดลการวัดวัฒนธรรมองค์การ ความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง P_c มีค่าเท่ากับ .0760 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ P_v มีค่าเท่ากับ 0.516

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลภาวะผู้นำ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | |
|---|---------------|--------|--------|-------|
| | y19 | y20 | y21 | y22 |
| การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล y19 | 1.00 | | | |
| การกระตุ้นปัญหา y20 | .467** | 1.00 | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ y21 | .448** | .557** | 1.00 | |
| การสร้างบารมี y22 | .458** | .454** | .564** | 1.00 |
| \bar{X} | 3.697 | 3.641 | 3.589 | 3.603 |
| S.D. | .868 | .864 | .959 | .927 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .777 | | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 269.032$, $df = 6$, $p = .000$ | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 4 ตัวในโมเดลภาวะผู้นำ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .448 - .564 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งนี้การสร้างบารมีกับการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .564$) และการสร้างแรงบันดาลใจกับการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .448$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 269,032$ df = 6, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .777) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.19 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำ

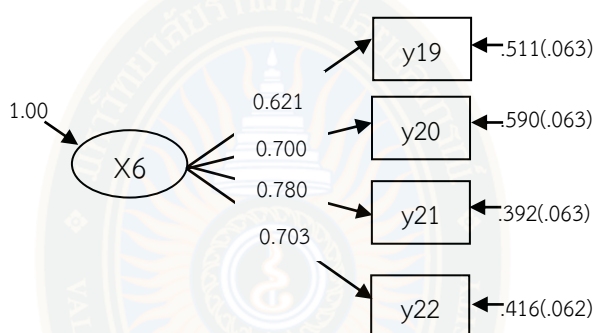
| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|---|---|-------|--------|-------|
| | น้ำหนักองค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล y19 | 0.621** | 0.050 | 12.309 | .489 |
| การกระตุ้นปัญญา y20 | 0.700** | 0.045 | 15.644 | .410 |
| การสร้างแรงบันดาลใจ y21 | 0.780** | 0.040 | 19.377 | .608 |
| การสร้างบารมี y22 | 0.703** | 0.044 | 15.821 | .584 |
| $\chi^2 = 4.419$, df = 2, $p = 0.1098$, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.018, CFI = 0.991, TLI = 0.973 | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดภาวะผู้นำ มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 4.419$, df = 2, $p = 0.1098$, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.018, CFI = 0.991, TLI = 0.973 และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดภาวะผู้นำ จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 4 ตัว พบว่าค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ($b = 0.780$) การสร้างบารมี ($b = 0.703$) การกระตุ้นปัญญา ($b = 0.700$) และการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล ($b = 0.621$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์

การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.410-0.608 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (y21) $R^2 = 0.608$

จากข้อมูลสรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 4 ตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร มีการกระตุ้นปัญญา มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการสร้างบารมี จะส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสูงด้วย ขณะเดียวกันโรงเรียนที่ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร มีการกระตุ้นปัญญา มีการสร้างแรงบันดาลใจ มีการสร้างบารมี ต่ำ จะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำ ต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดภาวะผู้นำ ทุกตัวมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกัน และกันดังภาพที่ 4.7



$\chi^2 = 4.419$, $df = 2$, $p = 0.1098$, $RMSEA = 0.072$, $SRMR = 0.018$, $CFI = 0.991$, $TLI = 0.973$

ภาพที่ 4.7 โมเดลการวัดภาวะผู้นำ

จากภาพที่ 4.7 การประเมินโมเดลการวัดภาวะผู้นำความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง มีค่าเท่ากับ .815 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝงที่ถูกสกัดได้ มีค่าเท่ากับ 0.525

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมรรถนะองค์การ

| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสหสัมพันธ์ | | | | |
|---|---------------|--------|--------|--------|-------|
| | Y23 | y24 | y25 | y26 | y27 |
| ความรู้ความสามารถของบุคลากร y23 | 1.00 | | | | |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ y24 | .432** | 1.00 | | | |
| การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม y25 | .487** | .446** | 1.00 | | |
| การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ y26 | .453** | .503** | .526** | 1.00 | |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร y27 | .404** | .337** | .348** | .444** | 1.00 |
| \bar{X} | 4.299 | 4.222 | 4.149 | 4.133 | 4.252 |
| S.D. | .789 | .776 | .833 | .826 | .756 |
| KMO: Measure of Sampling Adequacy = .824 | | | | | |
| Bartlett's Test of Sphericity: Approx: $\chi^2 = 312.312$, df = 10, $p = .000$ | | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 5 ตัวในโมเดลสมรรถนะองค์การ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ โดยทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .337 - .526 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ของโมเดลมีความสัมพันธ์ระหว่างกันจริง และลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านขนาดความสัมพันธ์พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ทั้งนี้การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมกับการจัดทรัพยากรการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r_{xy} = .526$) และวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r_{xy} = .337$) ผลการทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity: Approx. $\chi^2 = 312.312$ df = 10, $p = .000$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 (KMO = .824) แสดงให้เห็นว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะและมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างได้

ตารางที่ 4.21 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดภาวะผู้นำ

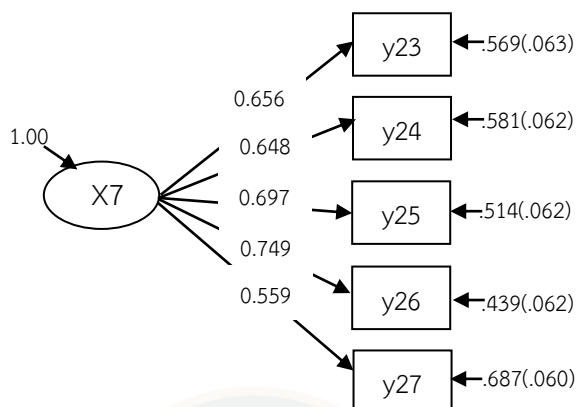
| ตัวแปรสังเกตได้ | ค่าสถิติผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA model) | | | |
|--|--|-------|--------|-------|
| | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
| ความรู้ความสามารถของบุคลากร y23 | 0.656** | 0.048 | 13.787 | 0.431 |
| วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ y24 | 0.648** | 0.048 | 13.604 | 0.419 |
| การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม y25 | 0.697** | 0.044 | 15.731 | 0.486 |
| การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ y26 | 0.749** | 0.041 | 18.166 | 0.561 |
| การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหาร y27 | 0.559** | 0.054 | 10.393 | 0.313 |

$\chi^2 = 5.566$, $df = 5$, $p = 0.3507$, $RMSEA = 0.022$, $SRMR = 0.019$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.996$

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับเดียว (single level CFA) พบว่า โมเดลการวัดสมรรถนะองค์การ มีความตรงเชิงโครงสร้าง โดยพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 5.566$, $df = 5$, $p = 0.3507$, $RMSEA = 0.022$, $SRMR = 0.019$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.996$ และเมื่อพิจารณาความสำคัญขององค์ประกอบแต่ละตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลการวัดสมรรถนะองค์การ จากค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 5 ตัวพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดคือ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ ($\beta = 0.749$) การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ($\beta = 0.697$) ความรู้ความสามารถของบุคลากร ($\beta = 0.656$) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ($\beta = 0.648$) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร ($\beta = 0.559$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 มีค่าอยู่ระหว่าง 0.313-0.561 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ การจัดทรัพยากรการเรียนรู้ (y26) $R^2 = 0.561$

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 5 ตัว เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญด้านสมรรถนะองค์การ โดยมีค่าน้ำหนักเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่ผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม มีการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการบริหาร สูง จะส่งผลสมรรถนะองค์การสูงด้วย ในขณะเดียวกัน โรงเรียนที่ผู้บริหารคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม มีการจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ และมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารในการบริหาร ต่ำ จะส่งผลให้สมรรถนะองค์การต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในกรวัดสมรรถนะองค์การ ทุกตัวมีความสัมพันธ์เกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 4.8



$$\chi^2 = 5.566, df = 5, p = 0.3507, RMSEA = 0.022, SRMR = 0.019, CFI = 0.998, TLI = 0.996$$

ภาพที่ 4.8 โมเดลการวัดสมรรถนะองค์การ

จากภาพที่ 4.8 การประเมินโมเดลการวัดภาวะผู้นำความตรงของตัวบ่งชี้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง เมื่อพิจารณาจาก น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.5 ความเที่ยงของตัวแปรแฝง P_c มีค่าเท่ากับ .797 และค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนของตัวแปรแฝง ที่ถูกสกัดได้ P_v มีค่าเท่ากับ 0.543

จากผลการวิเคราะห์ความตรงหรือความสอดคล้องของโมเดลวัดตัวแปรแฝงทั้ง 8 ตัว ได้แก่ ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวแปรภาวะผู้นำ และตัวแปรสมรรถนะองค์การ สรุปได้ว่า โมเดลการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความตรงหรือมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ตัวแปรทั้งหมดสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับต่อไปได้

4.5 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน

การวิเคราะห์ความตรงของโมเดลการวัดพหุระดับจำเป็นต้องดำเนินการก่อนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ เป็นการวิเคราะห์โมเดลประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ระดับครู หรือโมเดลภายในกลุ่ม (within groups) และกลุ่มที่สองเป็นโมเดลระดับโรงเรียน หรือโมเดลระหว่างกลุ่ม (between groups) การวิเคราะห์นี้ครอบคลุมเนื้อหาการประมาณค่าความผันแปรระหว่างกลุ่ม การประมาณค่าโครงสร้างภายในกลุ่ม

เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับนั้น ตัวแปรที่นำมาศึกษาต้องมีความผันแปรทั้งสองระดับจึงมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ โดยพิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation: ICC) เพื่อตรวจสอบว่านอกจากตัวแปรระดับครู จะมีความผันแปรภายในกลุ่ม (within groups) แล้วยังมีความผันแปรระหว่างกลุ่ม

(between groups) หรือระดับโรงเรียน หรือไม่ ถ้า ICC มีขนาดใหญ่ ($>.05$) แสดงว่ามีความสอดคล้องกันสูง เหมาะที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับ แต่ถ้า ICC มีขนาดเล็ก ($<.05$) แสดงว่าข้อมูลในระดับครูไม่มีความผันแปรในระดับโรงเรียน จึงไม่จำเป็นต้องนำข้อมูลมาวิเคราะห์พหุระดับ ทั้งนี้ค่า ICC ควรีค่ามากกว่า 0.05 (Snijders & Bosker, 1999) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับของโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

| ระดับข้อมูล | ตัวแปร | น้ำหนักองค์ประกอบ β | SE | t | R^2 | ICC | intercept |
|---------------|--------|---------------------------|-------|--------|-------|-------|-----------|
| ระดับครู | e1 | 0.723** | 0.033 | 22.214 | 0.523 | 0.247 | 4.14 |
| | e2 | 0.678** | 0.034 | 19.852 | 0.460 | 0.298 | 4.09 |
| | e3 | 0.684** | 0.034 | 20.103 | 0.468 | 0.276 | 4.02 |
| | e4 | 0.648** | 0.035 | 18.336 | 0.420 | 0.260 | 4.06 |
| ระดับโรงเรียน | e1 | 0.895** | 0.053 | 16.905 | 0.801 | 0.247 | 4.14 |
| | e2 | 0.820** | 0.066 | 12.379 | 0.672 | 0.298 | 4.09 |
| | e3 | 0.944** | 0.051 | 18.522 | 0.891 | 0.276 | 4.02 |
| | e4 | 0.994** | 0.054 | 18.533 | 0.989 | 0.260 | 4.06 |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้นของแต่ละตัวแปรสังเกตได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.247 - 0.298 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้งสี่ตัวในที่นี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพึงพอใจของครู และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีความผันแปรระดับโรงเรียนประมาณร้อยละ 29.80 ซึ่งระดับความผันแปรมีมากพอที่จะนำข้อมูลนี้ไปวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับต่อไป โดยตัวแปรที่มีความผันแปรมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

ในส่วนของค่าคงที่หรือค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม (Intercepts หรือ average group means) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ในระดับครูมีค่าอยู่ระหว่าง 4.02 - 4.14 แสดงว่าในระดับโรงเรียน การให้คะแนนประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละตัวบ่งชี้อยู่ในระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงสุด (intercept = 4.14) และตัวบ่งชี้ด้านความพึงพอใจของครู มีค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มต่ำสุด (intercept = 4.02) ซึ่งมีความผันแปรระหว่างโรงเรียน

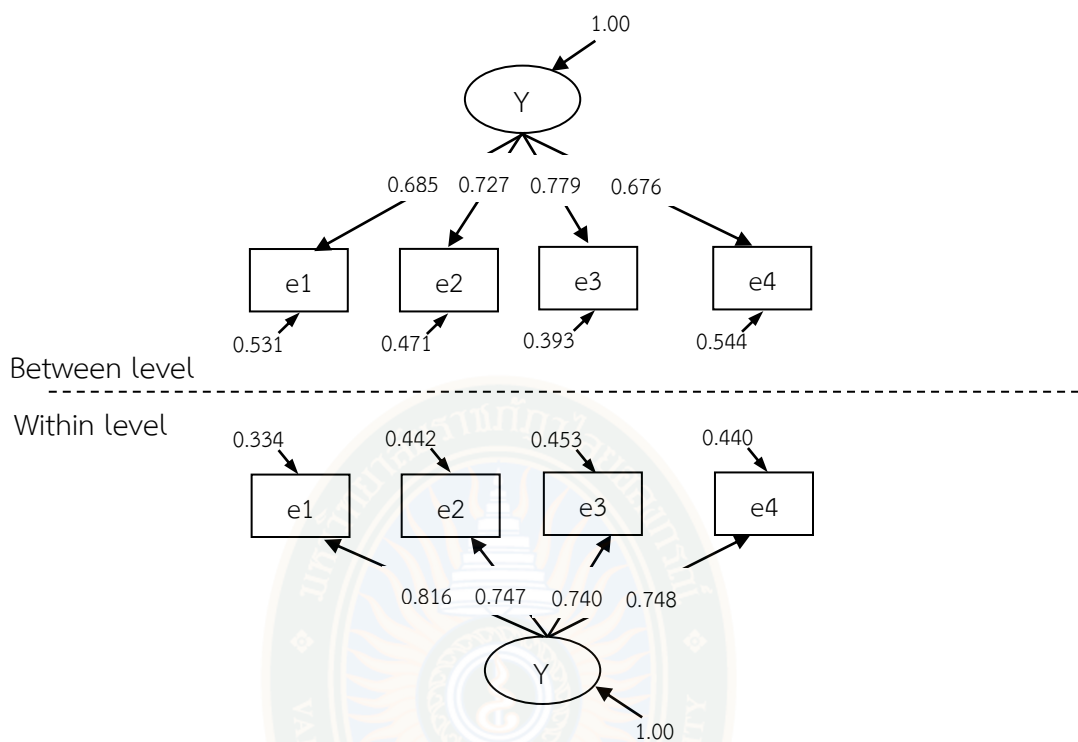
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ พบว่า โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้พิจารณาจาก $\chi^2 = 4.292$, $df = 2$,

$p = 0.1169$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR_w = 0.015$, $SRMR_b = 0.011$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.986$
 $\chi^2 / df = 1.091$

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งสิ้นตัว ในระดับโรงเรียนพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานใกล้เคียงกัน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .820 - .994 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญสูงสุดของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = .779$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจของครู ($\beta = .944$) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\beta = .895$) และการมีส่วนร่วมของชุมชน ($\beta = .820$) แสดงว่าในระดับโรงเรียนตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่บ่งบอกถึงประสิทธิผลของโรงเรียน และทุกตัวแปรมีความสำคัญเกือบเท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาความสามารถในการอธิบายหรือทำนายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น พิจารณาได้จากค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่าซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง โดยในระดับครู R^2 อยู่ระหว่าง .420 - .523 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ประมาณร้อยละ 42.00 - 52.30 ส่วนระดับโรงเรียนค่า R^2 อยู่ระหว่าง .672 - .989 หมายความว่าตัวแปรสังเกตได้เหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมในตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ประมาณร้อยละ 67.20 - 98.90 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ในระดับสูง

จากข้อมูลสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้งสิ้นตัวเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นบวก หมายถึง โรงเรียนที่มีประสิทธิผล ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนสูง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงด้วย ขณะเดียวกันในทางตรงข้ามหากโรงเรียนใดมีประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ความพึงพอใจของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ต่ำก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำด้วย แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนทุกตัว มีความสัมพันธ์เกื้อหนุนซึ่งกันและกันดังภาพที่ 4.9



$\chi^2 = 4.292$, $df = 2$, $p = 0.1169$, $RMSEA = 0.040$, $SRMR_w = 0.015$, $SRMR_b = 0.011$, $CFI = 0.998$, $TLI = 0.986$ $\chi^2 / df = 1.091$

ภาพที่ 4.9 โมเดลการวัดพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

4.6 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลของโรงเรียน วิธีทางสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (multilevel SEM) ซึ่งใช้วิเคราะห์ตัวแปรระดับครู และระดับโรงเรียน หรือใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายมิติ (multidimensional constructs) ไปพร้อม ๆ กัน รวมทั้งสามารถทดสอบอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อศึกษาว่าความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำนายได้โดยตัวแปรทำนายระดับครูและระดับโรงเรียนหรือไม่ (Muthen, 1994)

การนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์พหุระดับตามแนวทางของ (Muthen, 1994) จะเริ่มจากการตรวจสอบความสามารถในการทำนายของตัวแปรโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียวซึ่งแยกเป็นสองโมเดลคือ โมเดลระดับครูและโมเดลระดับโรงเรียน หลังจากนั้นจึงเป็นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับต่อไป

4.6.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ระดับครู

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างระดับครู พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 73.603$, $df = 60$, $p = 0.1115$, $\chi^2 / df = 1.227$, RMSEA = 0.018, SRMR = 0.018, CFI = 0.997, TLI = 0.995 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักว่า โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรง ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู (within level)

| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนักองค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
|--|-----------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| Y | e1 | 0.793** | 0.019 | 41.629 | 0.628 |
| | e2 | .0770** | 0.020 | 38.433 | 0.593 |
| | e3 | 0.740** | 0.020 | 36.319 | 0.547 |
| | e4 | 0.774** | 0.023 | 33.564 | 0.600 |
| X1 | y1 | 0.764** | 0.020 | 38.483 | 0.584 |
| | y2 | 0.755** | 0.020 | 37.112 | 0.569 |
| | y3 | 0.716** | 0.022 | 32.601 | 0.513 |
| | y4 | 0.685** | 0.028 | 24.514 | 0.470 |
| X2 | y5 | 0.767** | 0.023 | 33.858 | 0.588 |
| | y6 | 0.774** | 0.022 | 34.531 | 0.599 |
| | y7 | 0.732** | 0.031 | 23.680 | 0.536 |
| X3 | y8 | 0.622** | 0.062 | 10.091 | 0.387 |
| | y9 | 0.606** | 0.045 | 13.596 | 0.367 |
| | y10 | 0.589** | 0.045 | 13.122 | 0.348 |
| | y11 | 0.435** | 0.062 | 7.057 | 0.190 |
| R^2 ของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู คือ .684** | | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนทุกตัวในสมการโครงสร้าง ระดับครูหรือระดับภายในกลุ่ม พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .740 - .793 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\beta = .793$) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจของครู ($\beta = .740$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การ

ทำนาย (R^2) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่าง .547 - .628 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($R^2 = .628$) ส่วนการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ระดับครู ($R^2 = .684$)

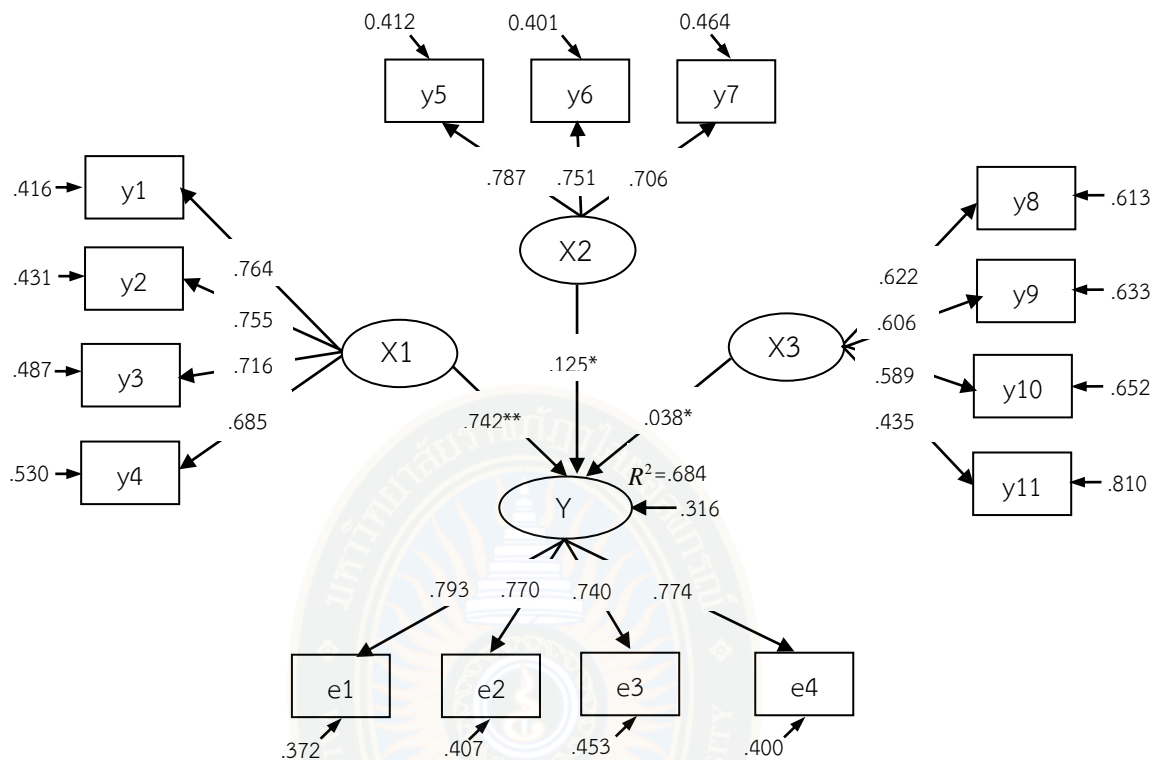
ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียวมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนาย ระดับครู พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยตัวแปร ระดับครูทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 68.40 ($R^2 = .684$)

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง ในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู

| ตัวแปรทำนาย | ขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) | SE |
|--|------------------------|-------|
| แรงจูงใจในการทำงาน X1 | 0.742** | 0.081 |
| ความผูกพันต่อองค์กร X2 | 0.125* | 0.093 |
| การสนับสนุนทางสังคม X3 | 0.038* | 0.056 |
| $\chi^2 = 73.603, df = 60, p = 0.1115, \chi^2 / df = 1.227, RMSEA = 0.018, SRMR = 0.018, CFI = 0.997, TLI = 0.995$ | | |

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

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานตัวแปรเดียวที่ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .742 สำหรับตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .125 และ .038 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.10



$\chi^2 = 73.603$, $df = 60$, $p = 0.1115$, $\chi^2 / df = 1.227$, RMSEA = 0.018, SRMR = 0.018, CFI = 0.997, TLI = 0.995

ภาพที่ 4.10 โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู

4.6.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ระดับโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ระดับโรงเรียน พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 134.902$, $\chi^2 / df = 1.062$, $p = 0.298$, RMSEA = 0.013, SRMR = 0.032, CFI = 0.998, TLI = 0.997 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลักว่า โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรงภายหลังตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว จึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัด ผลดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.25 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน (between level)

| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนักองค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
|--|-----------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| Y | e1 | 0.664** | 0.038 | 17.477 | 0.441 |
| | e2 | 0.606** | 0.041 | 14.640 | 0.368 |
| | e3 | 0.645** | 0.042 | 15.386 | 0.416 |
| | e4 | 0.665** | 0.038 | 17.552 | 0.442 |
| X4 | y12 | 0.771** | 0.025 | 30.411 | 0.595 |
| | y13 | 0.799** | 0.024 | 33.450 | 0.638 |
| | y14 | 0.756** | 0.027 | 27.674 | 0.572 |
| X5 | y15 | 0.674** | 0.046 | 14.659 | 0.454 |
| | y16 | 0.710** | 0.032 | 22.357 | 0.504 |
| | y17 | 0.724** | 0.031 | 23.566 | 0.524 |
| | y18 | 0.764** | 0.027 | 28.034 | 0.584 |
| X6 | y19 | 0.765** | 0.040 | 19.111 | 0.584 |
| | y20 | 0.731** | 0.029 | 25.079 | 0.535 |
| | y21 | 0.836** | 0.027 | 31.472 | 0.698 |
| | y22 | 0.733** | 0.033 | 22.230 | 0.537 |
| X7 | y23 | 0.502** | 0.054 | 9.282 | 0.252 |
| | y24 | 0.627** | 0.057 | 11.079 | 0.393 |
| | y25 | 0.443** | 0.055 | 8.112 | 0.196 |
| | y26 | 0.476** | 0.059 | 8.115 | 0.226 |
| | y27 | 0.740** | 0.054 | 13.769 | 0.547 |
| R^2 ของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน คือ 0.769** | | | | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงประสิทธิผลของโรงเรียนทุกตัวในสมการโครงสร้าง ระดับโรงเรียน หรือระดับระหว่างกลุ่ม พบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .606 - .665 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($\beta = .665$) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจของครู ($\beta = .606$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่าง .416 - .442 โดยตัวแปรที่มีค่า

สัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดคือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ($R^2 = .442$) ส่วนการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม ระดับโรงเรียน ($R^2 = .769$)

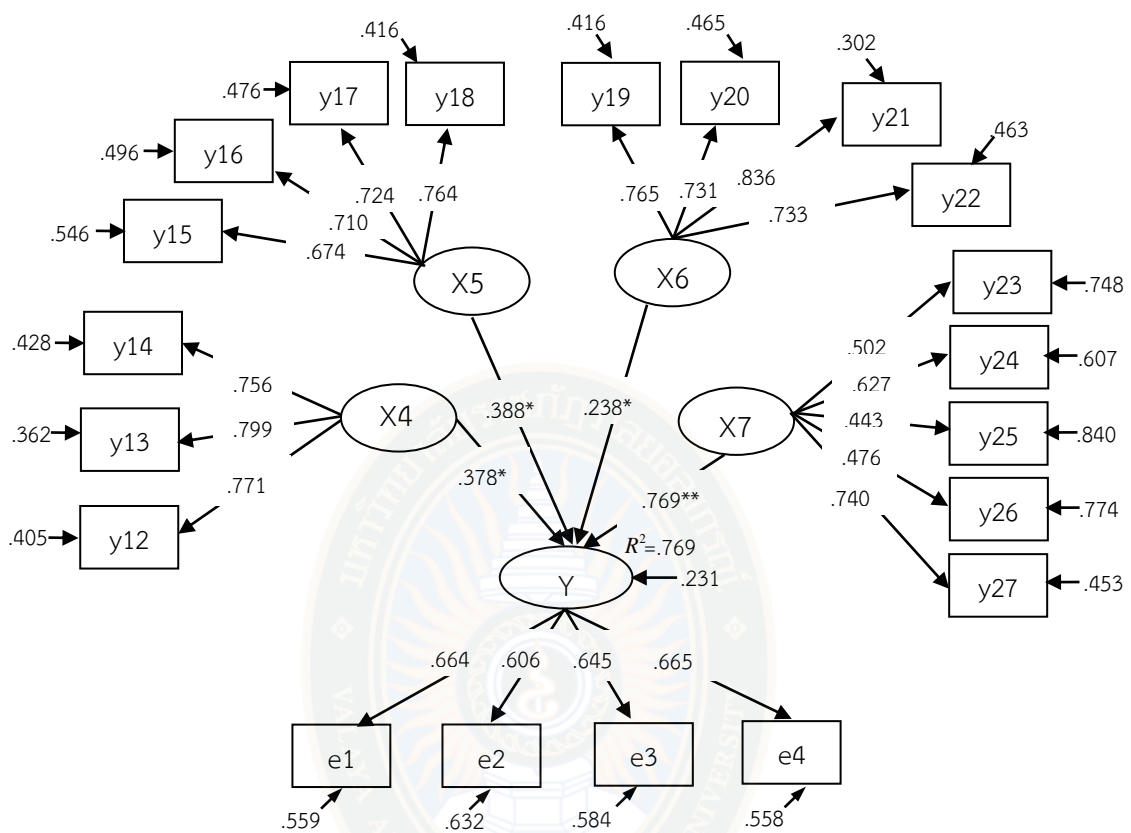
ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างระดับเดียวมีความตรงเชิงโครงสร้างหรือโมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนาย ระดับโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกันโดยตัวแปรระดับโรงเรียนทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 76.90 ($R^2 = .769$)

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลทางตรง ในโมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน

| ตัวแปรทำนาย | ขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) | SE |
|--|---------------------------|-------|
| บรรยากาศองค์การ X4 | 0.378* | 0.160 |
| วัฒนธรรมองค์การ X5 | 0.388* | 0.212 |
| ภาวะผู้นำ X6 | 0.235* | 0.135 |
| สมรรถนะองค์การ X7 | 0.769** | 0.075 |
| $\chi^2 = 134.902$, $\chi^2 / df = 1.062$, $p = 0.298$, RMSEA = 0.013, SRMR = 0.032, CFI = 0.998, TLI = 0.997 | | |

** $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรสมรรถนะองค์การ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .769 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำ ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.388, 0.378 และ 0.235 ตามลำดับ ดังภาพที่ 4.11



$\chi^2 = 134.902$, $\chi^2 / df = 1.062$, $p = 0.298$, RMSEA = 0.013, SRMR = 0.032, CFI = 0.998, TLI = 0.997

ภาพที่ 4.11 โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน

4.6.3 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

เป็นการศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจาก ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1071.176$, $df = 594$, $\chi^2 / df = 1.812$, $p = 0.000$, RMSEA = 0.053, SRMR_w = 0.015, SRMR_b = 0.068, CFI = 0.968, TLI = 0.956 ซึ่งค่า $\chi^2 / df = 1.812$ สำหรับโมเดลที่ซับซ้อนสัดส่วนระหว่างค่าไคสแควร์กับองศาอิสระถ้ามีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 สามารถยอมรับได้ โมเดลตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือโมเดลมีความตรงได้ ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม จึงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ภายหลังจากการตรวจสอบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงได้พิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ในโมเดลการวัดผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ของโมเดลวัดตัวแปรในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน

| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
|---------------|-----------------|-------------------------------|-------|---------|-------|
| Within Level | | | | | |
| Y | e1 | 0.434** | 0.063 | 6.856 | 0.189 |
| | e2 | 0.673** | 0.044 | 15.316 | 0.453 |
| | e3 | 0.629** | 0.059 | 10.719 | 0.396 |
| | e4 | 0.771** | 0.026 | 29.532 | 0.595 |
| X1 | y1 | 0.947** | 0.008 | 118.187 | 0.896 |
| | y2 | 0.985** | 0.001 | 922.573 | 0.971 |
| | y3 | 0.659** | 0.040 | 16.302 | 0.434 |
| | y4 | 0.615** | 0.038 | 16.237 | 0.378 |
| | y5 | 0.735** | 0.033 | 21.997 | 0.540 |
| X2 | y6 | 0.822** | 0.028 | 29.611 | 0.676 |
| | y7 | 0.862** | 0.028 | 30.978 | 0.743 |
| | y8 | 0.858** | 0.023 | 38.140 | 0.737 |
| X3 | y9 | 0.817** | 0.023 | 35.983 | 0.668 |
| | y10 | 0.809** | 0.029 | 28.097 | 0.655 |
| | y11 | 0.827** | 0.025 | 33.210 | 0.685 |
| Between Level | | | | | |
| X4 | y12 | 0.711** | 0.053 | 13.470 | 0.506 |
| | y13 | 0.763** | 0.054 | 14.102 | 0.583 |
| | y14 | 0.691** | 0.058 | 11.894 | 0.478 |
| | y15 | 0.662** | 0.062 | 10.588 | 0.438 |
| X5 | y16 | 0.631** | 0.084 | 7.550 | 0.398 |
| | y17 | 0.707** | 0.060 | 11.693 | 0.500 |
| | y18 | 0.661** | 0.069 | 9.540 | 0.436 |
| | y19 | 0.690** | 0.060 | 11.596 | 0.476 |
| X6 | y20 | 0.692** | 0.062 | 11.186 | 0.479 |
| | y21 | 0.745** | 0.057 | 12.968 | 0.555 |

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

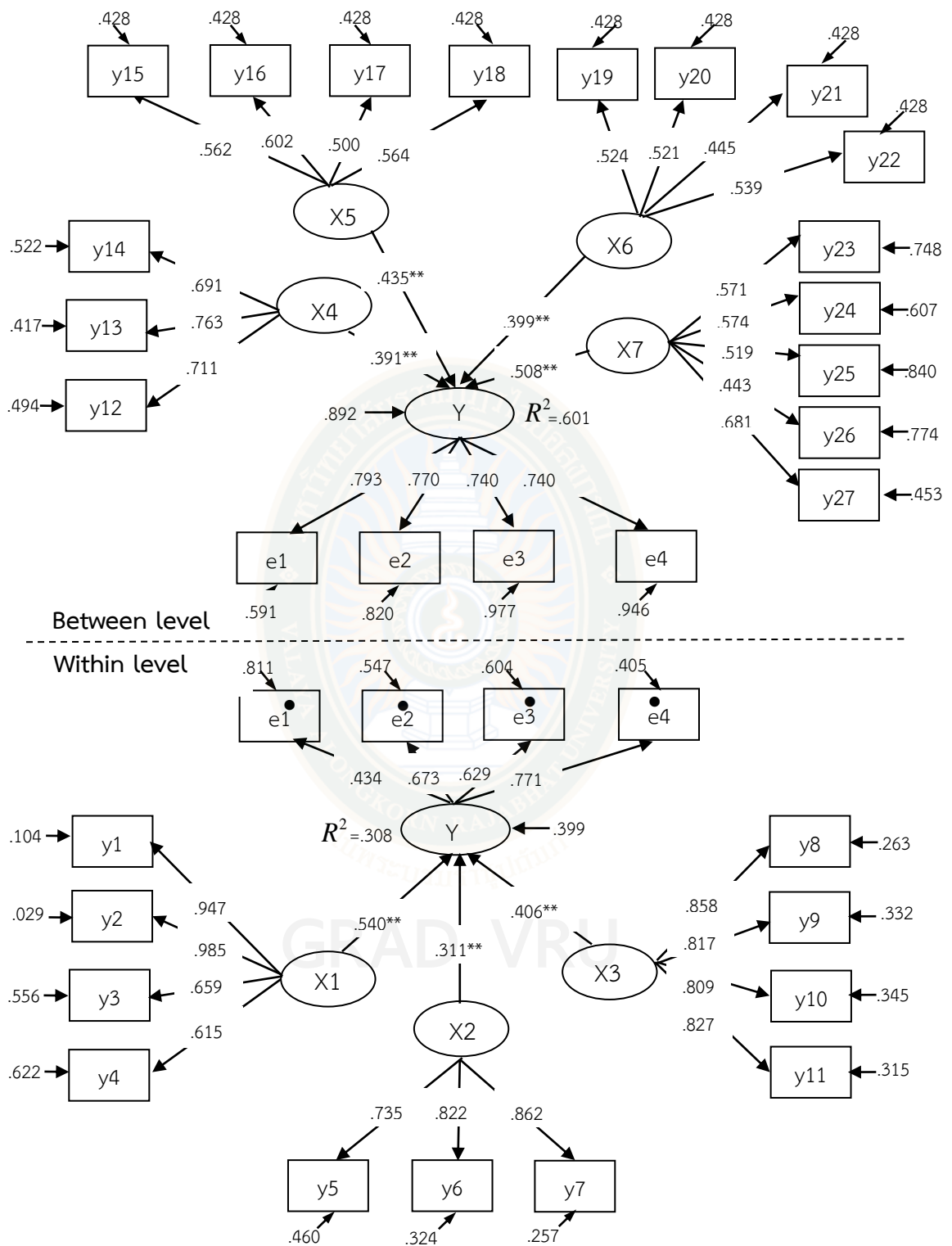
| ตัวแปรแฝง | ตัวแปรสังเกตได้ | น้ำหนัก องค์ประกอบ β | SE | t | R^2 |
|--|-----------------|-------------------------------|-------|--------|-------|
| | y22 | 0.679** | 0.075 | 9.071 | 0.461 |
| X7 | y23 | 0.655** | 0.078 | 8.429 | 0.429 |
| | y24 | 0.653** | 0.068 | 9.646 | 0.426 |
| | y25 | 0.693** | 0.064 | 10.840 | 0.481 |
| | y26 | 0.747** | 0.055 | 13.501 | 0.557 |
| | y27 | 0.564** | 0.078 | 7.227 | 0.319 |
| Y | e1 | 0.640** | 0.080 | 7.982 | 0.409 |
| | e2 | 0.425* | 0.218 | 1.952 | 0.180 |
| | e3 | 0.553** | 0.079 | 5.404 | 0.223 |
| | e4 | 0.533** | 0.056 | 4.911 | 0.254 |
| R^2 ของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับครู คือ 0.601 | | | | | |
| R^2 ของสมการโครงสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ระดับโรงเรียน คือ 0.308 | | | | | |

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

จากตารางที่ 4.27 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในระดับครูหรือระดับภายในกลุ่ม (within level) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.434 – 0.771 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 ของตัวแปรทุกตัว พบว่า มีค่าตั้งแต่ 0.189 – 0.595 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน $R^2 = 0.595$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในระดับโรงเรียนหรือระดับระหว่างกลุ่ม (Between level) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.425 – 0.640 โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดหรือตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุดของประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย R^2 ของตัวแปรทุกตัวพบว่ามีค่าตั้งแต่ 0.180 – 0.409 โดยองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน $R^2 = 0.409$

จากการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและขนาดอิทธิพลของตัวแปรแฝง จากตารางที่ 4.27 สามารถนำมาเขียนแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับได้ดังภาพที่ 4.12



$\chi^2 = 1071.176$, $df = 594$, $\chi^2 / df = 1.812$, $p = 0.000$, $RMSEA = 0.053$, $SRMR_w = 0.015$, $SRMR_b = 0.068$, $CFI = 0.968$, $TLI = 0.956$

ภาพที่ 4.12 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างและพัฒนาขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาความสามารถในการทำนายตัวแปรตามของตัวแปรทำนายระดับโรงเรียน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวในโมเดลการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รองลงมา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ตัวแปรทำนายระดับครูทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างของประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 60.10 ($R^2=0.601$) ตัวแปรทำนายระดับโรงเรียนทั้งหมดในโมเดลสมการโครงสร้างของประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถอธิบายความแปรปรวนที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 30.80 ($R^2=0.308$)

4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล ในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน

| ตัวแปรทำนาย | ขนาดอิทธิพลทางตรง (DE) | SE | ลำดับที่ |
|------------------------|------------------------|-------|----------|
| ระดับครู | | | |
| แรงจูงใจในการทำงาน X1 | 0.540** | 0.072 | 1 |
| ความผูกพันต่อองค์กร X2 | 0.311** | 0.094 | 3 |
| การสนับสนุนทางสังคม X3 | 0.406** | 0.094 | 2 |
| ระดับโรงเรียน | | | |
| บรรยากาศต่อองค์กร X4 | 0.391** | 0.142 | 4 |
| วัฒนธรรมองค์กร X5 | 0.435** | 0.280 | 2 |
| ภาวะผู้นำ X6 | 0.399** | 0.148 | 3 |
| สมรรถนะองค์กร X7 | 0.508** | 0.074 | 1 |

$\chi^2=1071.176$, $df=594$, $\chi^2 / df =1.812$ $p =0.000$, RMSEA = 0.053, SRMR_w = 0.015, SRMR_b =0.068, CFI= 0.968, TLI =0.956

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

จากตารางที่ 4.28 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยระดับครู แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.540, 0.406 และ 0.311 ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพล

ทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด ปัจจัยระดับโรงเรียน สมรรถนะองค์การ วัฒนธรรมองค์การ
ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพล 0.508, 0.435, 0.399 และ 0.391 ตามลำดับ ตัวแปรสมรรถนะ
องค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู 702 คน และผู้บริหารโรงเรียน 234 คน จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 234 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้ภูมิภาค ขนาดของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งหลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ตัวแปรทำนายระดับครู ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสนับสนุนทางสังคม 2) ตัวแปรทำนายระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และสมรรถนะองค์กร 3) ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับครู 1) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน 1) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน เมื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค พบว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละมาตรวัดมีค่าความเชื่อมั่น .89 และ .90 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อศึกษาลักษณะการแจกแจงและการกระจายของตัวแปร ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 2) การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยค่าสถิติ Bartlett's test of Sphericity และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาวิจัย ได้แก่ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) 2) วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ภายในชั้น (intraclass correlation) ระหว่างตัวแปร 2 ระดับ 3) การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพิจารณาความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืนและการ

วิเคราะห์เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับครู และระดับโรงเรียนที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้โปรแกรม Mplus 8.1

จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ 1) โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ตัวแปรปัจจัยระดับครูที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจ ในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม ตัวแปรปัจจัยระดับโรงเรียน ที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะองค์การ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นครูในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 487 คน ร้อยละ 69.4 เป็นเพศชาย 215 คน ร้อยละ 30.6 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 378 คน ร้อยละ 53.8 ระดับปริญญาโท 318 คน ร้อยละ 45.3 และระดับปริญญาเอก 6 คน ร้อยละ 0.9 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-15 ปี 385 คน ร้อยละ 54.84 16-30 ปี 234 คน ร้อยละ 33.3 และ 31 ปีขึ้นไป 83 คน ร้อยละ 11.82 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 182 คน ร้อยละ 77.8 เป็นเพศหญิง 52 คน ร้อยละ 22.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาโท 199 คน ร้อยละ 85.04 ระดับปริญญาเอก 21 คน ร้อยละ 8.97 และระดับปริญญาตรี 14 คน ร้อยละ 5.98 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 1-15 ปี 43 คน ร้อยละ 18.38 16-30 ปี 104 คน ร้อยละ 44.44 และ 31 ปีขึ้นไป 87 คน ร้อยละ 37.18

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ค่าความเบ้เป็นลบ แสดงว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนส่วนมากมีค่าคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และความพึงพอใจของครู

5.1.2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของโมเดล ได้แก่ $\chi^2 = 1071.176$, $df = 594$, $\chi^2/df = 1.812$, $RMSEA = 0.053$, $SRMR_w = 0.015$, $SRMR_o = 0.068$, $CFI = 0.968$, $TLI = 0.956$

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับครู (within level) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (X1) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.540 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพันต่อองค์กร (X2) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.311 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนทางสังคม (X3) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.406 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรทำนายทุกตัว ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน (X1) ความผูกพันต่อองค์กร (X2) และการสนับสนุนทางสังคม (X3) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับครูได้ร้อยละ 60.10

5.1.3.2 ปัจจัยระดับโรงเรียน (between level) พบว่า บรรยากาศขององค์กร (X4) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.391 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมองค์กร (X5) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.435 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำ (X6) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.399 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะองค์กร (X7) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้วยขนาดอิทธิพล 0.508 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านอำนาจการพยากรณ์ตัวแปรทำนายทุกตัว ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร (X4) วัฒนธรรมองค์กร (X5) ภาวะผู้นำ (X6) และสมรรถนะองค์กร (X7) สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับโรงเรียนได้ร้อยละ 30.80

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยระดับครู แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.540, 0.406 และ 0.311 ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียนสูงสุด ปัจจัยระดับโรงเรียน สมรรถนะองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีขนาดอิทธิพล 0.508, 0.435, 0.399 และ 0.391 ตามลำดับ ตัวแปรสมรรถนะองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงสุด

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกแห่งปัจจุบันได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการบริหารสถานศึกษา จัดให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการ

ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาจัดส่งรายงานดังกล่าวพร้อมกับประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจาก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาให้แก่สำนักงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอกตามกฎกระทรวง การประกันคุณภาพการศึกษา 2561 ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไชยดำ (2559) พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล เจริญพรสกุล (2559) พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของครู ความพึงพอใจของผู้ปกครอง และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวคิดของ Cheng (1996) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการการศึกษา คณะกรรมการการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน Griffin (2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างโรงเรียนขนาดเล็กที่จัดโครงสร้างการบริหารอยู่ในโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนจะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กดำเนินงานได้ดี Hoy & Miskel (2005) ได้พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของการขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยคำนึงถึงหลักการเรื่องความหลากหลายของเกณฑ์การประเมิน ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงาน ระดับการขาดงานของครูและบุคลากร อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ปาริชาติ โนนต์สุภา (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจในงานของบุคลากร มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2561 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม คือ คะแนนเฉลี่ยผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยการส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นระเบียบวินัย จิตสาธารณะ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ดังนี้ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

การมีส่วนร่วมของชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ Scheerens and Bosker (1997) เสนอแนวคิดว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง Mosley (2000) มีแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลว่า ตัวแบบความพึงพอใจต้องสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งคณะกรรมการศึกษา คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร ครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครองและนักเรียน Sergiovanni (2001) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมีลักษณะ ดังนี้ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก ส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นกลุ่ม ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสำคัญที่สุดคือผู้ปกครองชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม การที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดำเนินงานกิจกรรม โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนกิจการของโรงเรียน เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาโรงเรียน และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและการประเมินผลร่วมกันย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นความสามารถ ความสำเร็จและสมรรถภาพด้านต่างๆของผู้เรียนที่ได้จากการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน การฝึกฝนหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถวัดได้จากการทดสอบด้วยวิธีการต่าง ๆ Hoy & Miskel (2005) พัฒนาเกณฑ์การประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยคำนึงถึงหลักการเรื่องความหลากหลายของเกณฑ์การประเมินด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน Scheerens and Bosker (1997) ได้เสนอองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 มีตัวชี้วัดเป้าประสงค์รวม คือ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษา

ระดับชาติขั้นพื้นฐาน O-NET มาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2559 ว่าด้วยคุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการสอบระดับชาติ ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถวัดด้วยคะแนนผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการทดสอบของนักเรียนที่สูงขึ้นหรือพัฒนาขึ้นเป็นประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยเช่นกัน

ความพึงพอใจของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy & Miskel (2008) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามระบบสังคมก็สามารถวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ได้จากคุณภาพของครู ความวิริยะอุตสาหะของครู ความสำเร็จของนักเรียน และความพึงพอใจของครู พันธโรจน์ กมลโรจน์ศิริ (2557) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสามารถวัดได้ด้วยตัวบ่งชี้ 2 ประการ คือ การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และความพึงพอใจในการทำงาน สัมฤทธิ์ กาแฟง (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ตัวชี้วัดประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน ความพึงพอใจของครู และองค์การแห่งการเรียนรู้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นความรู้สึกที่ดีที่ครูมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบหรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการเป็นความรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ความพึงพอใจในงานของครูจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นอย่างมากที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและนำความสำเร็จตามเป้าหมายมาสู่โรงเรียน

5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับครู

5.2.2.1 แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงาน การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ เพื่อจะช่วยเหลือสนับสนุนต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นผลดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ พลอยปภัส ธนกิจต์กรณ์แก้ว (2556) การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังอำนาจบีบบังคับอาจทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำ และไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอและจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้องเพื่อจะได้เลือกใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนซึ่งจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน นันทา โสรรัตน์ (2559) แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร วราลักษณ์ จันดี (2559) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรัก ความสามัคคีให้ออกาสบุคลากรแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เสริมสร้างกำลังใจดูแลบุคลากรเหมือนคนใน

ครอบครัว การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก อย่างเพียงพอ ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากร ทุกคนตระหนักว่ามีความสำคัญในการมีส่วนร่วมแบ่งความรับผิดชอบภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้โอกาสบุคลากร ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพิ่มความตั้งใจในการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่งานพิเศษและมอบอำนาจ ในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งานนั้น มีกรอบทิศทางเป้าหมายในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบ กนกพร กระจำแสง (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ แรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1940) ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือได้รับ การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน สุกุลนา ใจมิกข์ (2557) กล่าวว่า ควรให้เกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจกับผู้รับผิดชอบงาน เมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จก็ควรมีการยกย่องเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีการจูงใจครูในโรงเรียน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

5.2.2.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การรวมถึงเป็นสิ่งบ่งบอกว่าบุคคลได้หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องข้องในกิจการต่าง ๆ ขององค์การมากน้อยเพียงไร และไม่ยากที่จะจากองค์การไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โสภิต ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า ความผูกพันของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บุญเหลือ ทาไชสง (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา กนกพร กระจำแสง (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร นันทน์ภัส วิกุล (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาปฐมวัย แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีความผูกพันต่อองค์การมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ย่อมที่จะส่งผลทำให้พฤติกรรมการทำงานเป็นไปอย่างทุ่มเท เพื่อต้องการพัฒนาโรงเรียนให้ มีประสิทธิผลสูงที่สุด Steers & Porter (1977) ความผูกพันต่อองค์การทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความเจริญรุ่งเรือง เนื่องจากเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การแล้วก็จะยอมเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างกับองค์การ ด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ยินดีและใช้พลังงาน กำลังกาย ความศรัทธาเพื่อทำงานให้กับองค์การ และเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคลากรภายในองค์การ George and Jones (1999) ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพของงานทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เพราะมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การ มีความทุ่มเทให้กับงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ Macey & Schneider (2008) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่องานจะทำงานด้วยความทุ่มเทและมุ่งมั่น เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลต่อองค์การโดยรวม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ความผูกพัน

ต่อองค์การ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความศรัทธา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียน มีการวางแผนนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจนน่าเชื่อถือ รวมทั้งมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาส่งเสริมความรู้ทางวิชาการควบคู่คุณธรรม อีกทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนยึดถือคติพจน์ในการทำเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Shore & Wayne (1993) กล่าวว่า ความศรัทธาและเชื่อถือของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขา และให้ความสำคัญสนใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความศรัทธาและเกิดความผูกพันและคงอยู่ในองค์กรต่อไป George & Jones (1999) กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และได้ทำงานตามที่ตนสนใจ การได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่าง ปลุกฝังการเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้ครูอย่างต่อเนื่องให้ครูรู้สึกผูกพันกับงาน เปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ หรือแนวทางเกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่องานและต่อโรงเรียน หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงก็สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อโรงเรียนเท่านั้น แต่จะต้องเต็มใจทำงานเต็มความสามารถของตนเอง เพื่อช่วยให้โรงเรียนมีความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป

5.2.2.3 การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ช่วยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ช่วยให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และเป็นการจัดการกับความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเฉพาะในภาคใต้ นั้น การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โรงเรียน จำเนียร แจ่มอำพร (2556) กล่าวว่า การได้รับสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากการที่ครูได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับโอกาสที่ดีเกี่ยวกับ อารมณ์ การยอมรับ ความสนใจ วัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครูมีกำลังใจการทำงาน อุทิศเวลาเพื่อการทำงานทำให้นักเรียนมีความรู้และเข้าใจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น พระครูประสิทธิ์ สิลคุณ (2558) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู แสดงให้เห็นว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู กนกพร กระจำแสง (2560) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร Burke and Greenglass (1989) กล่าวว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครูย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลงและจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย การได้รับการสนับสนุนทาง

สังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีส่วนทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผล เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ การสนับสนุนทางสังคม องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke & Greenglass (1966) กล่าวว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานสูง ย่อมส่งผลให้ครูมีความเครียดต่ำ แต่ถ้าหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานต่ำก็จะส่งผลให้ครูมีความเครียดสูง การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น การให้กำลังใจ การให้ข้อมูลที่จำเป็นประโยชน์ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ครูรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงานอย่างเพียงพอ ทำให้ครูเกิดความเครียดต่ำ Troman & Wood (2000) กล่าวว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากนอกที่ทำงานในระดับสูง ย่อมส่งผลให้ครูมีความเครียดต่ำ แต่ถ้าหากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำก็จะส่งผลให้ครูมีความเครียดสูง ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเช่นเดียวกับการสนับสนุนทางสังคมจากที่ทำงาน กล่าวคือ ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคนในครอบครัวในระดับสูง ได้รับการดูแล การเอาใจใส่ การเห็นอกเห็นใจ การให้กำลังใจ การยกย่อง และให้เกียรติสูงย่อมส่งผลให้ครูมีความเครียดต่ำ

5.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับโรงเรียน

5.2.3.1 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บรรยากาศองค์การ มีความสำคัญต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การทุกระดับเพราะ บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน กษมาพร ทองเอื้อ (2555) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ปารีชาติ ไนต์สุภา (2555) กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะ บรรยากาศเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้กิจกรรมการเรียนรู้ หรือการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้บรรยากาศยังช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอีกด้วย ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สมนึก การีเวท (2559) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน Downey & Slocum (1975) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่ทำงานอยู่ภายในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีส่วนให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ Putter (2010) กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การในหลาย ๆ ด้าน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ บรรยากาศองค์การ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ บรรยากาศแบบ

ใช้อำนาจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า โครงสร้างการบริหาร ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงาน การกระจายงานและการแบ่งงานกันปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู ย่อมส่งผลครูและบุคลากรทุกคนจะให้ความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

5.2.3.1 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธพร เทิดธรรมไพศาล (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนวิถิปุทธ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร การนิเทศติดตาม และ วัฒนธรรมองค์การ โสภณ ม่วงทอง (2553) กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สุวีริรัตน์ เอี่ยมประไพ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน บุญเหลือ ทาไธสง (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลเชิงบวกในทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษา Daft (1992) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างให้โรงเรียนบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมทางวัฒนธรรมกับความเชื่อ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จได้ Goens & Clover (1991) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียน เป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีการทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือปฏิบัติตนของบุคคล และชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมายซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใดตามค่านิยมของคนก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน Feirsen (1992) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา Kim (1998) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการบริหารโรงเรียนโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การมอบอำนาจ ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติได้ มีโอกาสตัดสินใจงานที่ตนรับผิดชอบ

5.2.3.1 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำอาศัยภาวะผู้นำที่ตนเองสร้างขึ้นเป็นพลังอำนาจหรืออิทธิพลในตนเอง ผลักดันหรือชักนำให้บุคคล ในองค์การ ให้รวมพลังร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ผู้นำจึงเป็นศูนย์กลางของการรวมพลังในองค์การ ความสามารถ

ของผู้นำและคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อนำโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัทธพร เทิดธรรมไพศาล (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถียุทธ ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระบบการบริหาร การนิเทศติดตาม และวัฒนธรรมองค์การ สุชาติดา บินยามัน (2558) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น สุริยัน ทรัพย์ผล (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง สมนึก การิเวท (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากผู้บริหารมีพฤติกรรมทำให้ครูเกิดการยอมรับให้ความเคารพนับถือ โน้มน้ำว ความคิดครูให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เอาใจใส่ครู มีวิธีการจุดประกายความคิด กระตุ้นครูให้กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มและเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ ให้ความสนใจแต่ละบุคคล และพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ศราวุธ กางสำโรง (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560 – 2579) ระบุว่าบทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล Robbins (1996) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะให้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครองบังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ Youngs & King (2002) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีประสิทธิผลสามารถทำให้โรงเรียนพัฒนาเพิ่มขึ้นได้ ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบภาวะผู้นำองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การสร้างบารมี ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี มีเมตตา ทำให้ครูเกิดความรู้สึก เลื่อมใส ศรัทธาในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถ โน้มน้ำวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

5.2.3.1 สมรรถนะองค์การ

สมรรถนะองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารบุคลากร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ ดังนั้น องค์การต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ปาริชาติ โนนตสุภา (2555) กล่าวว่า สมรรถนะองค์การ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง (2557) สมรรถนะองค์การ

มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน Preedy (1993) กล่าวว่า สมรรถนะของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน Miller (2001) และ Texas Education Agency (2004) กล่าวว่าสมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยทางการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารองค์การจะมีประสิทธิผลนั้นต้องสามารถนำและกระตุ้นการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกในการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง Foss & Knudsen (2013) ที่ยืนยันว่า สมรรถนะองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ขององค์การที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างความแตกต่างขององค์การ อีกทั้งการบริหารองค์การจะมีประสิทธิผลนั้นต้องสามารถนำและกระตุ้นให้ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกในการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะองค์การ องค์ประกอบ ที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สัมฤทธิ์ การเพ็ง (2551) กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เป็นเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามกำหนด ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีความสอดคล้องกัน มีความเป็นไปได้ ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนช่วยกันคิด และร่วมกันกำหนดแล้วจะเกิดความมุ่งมั่นและสร้างพลังในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแรงผลักดันทางใจของบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานเพื่อก้าวไปถึงหลักชัยที่ทุกคนได้ช่วยกันกำหนดไว้ อีกทั้งทำให้เกิดประสิทธิผลในกระบวนการบริหารงานอีกด้วย

5.2.4 การยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ปัจจัยที่สำคัญอันดับแรกคือสมรรถนะองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Foss & Knudsen (2013) ที่ยืนยันว่า สมรรถนะองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ โดยให้ความเห็นว่าสมรรถนะเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การที่จะช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและสร้างความแตกต่างขององค์การ อีกทั้งการบริหารองค์การที่จะมีประสิทธิผลนั้นต้องสามารถนำและกระตุ้นให้ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกในการปฏิบัติงานทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบสมรรถนะองค์การ องค์ประกอบ ที่มีน้ำหนักมากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร (y27) มีค่าน้ำหนัก 0.681 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในโรงเรียน โดยใช้เทคโนโลยีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และทำหน้าที่เกี่ยวกับสารสนเทศตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล การจัดเก็บข้อมูลการประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลผ่านการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมทั้งการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยที่ได้ค้นพบว่า ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ควรตระหนักและเอาใจใส่ดูแลนักเรียนทุกคนและโรงเรียน ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก โดยประสานความร่วมมือร่วมใจของชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

5.3.1.2 ผลการวิจัยที่ได้ค้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และรายด้าน ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความศรัทธา ความจงรักภักดี และความทุ่มเทในการทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ควรสร้างบรรยากาศให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนทุก ๆ เรื่องที่เกิดขึ้นอย่างเต็มความสามารถด้วยความเสียสละ ความศรัทธาอย่างแรงกล้าที่จะรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ควรสร้างบรรยากาศการทำงานโดยให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นแบบพึ่งพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้ครูทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความจงรักภักดีที่เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ ควรสร้างบรรยากาศโรงเรียนแห่งนี้เป็นองค์การที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงานเป็นองค์การคุณภาพที่ครูทุกคนรู้สึกภาคภูมิใจ รักและหวงแหนปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

5.3.1.3 ผลการวิจัยที่ได้ค้นพบว่า ระดับครู แรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถในการทำงาน งานที่รับผิดชอบตรงกับความถนัดของครูแต่ละคน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ อาจมีการจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้แสดงผลงานของตนเอง ให้ประจักษ์แก่สายตาเพื่อนครูด้วยกันเพื่อเป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจให้เกิดแก่เจ้าของผลงาน กล่าวชื่นชมเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีการให้รางวัลตอบแทนเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผ่อนคลาย กิจกรรมพบปะสังสรรค์ ทำให้ครูได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง สามารถอยู่แล้วมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.1.4 ผลการวิจัยที่ได้ค้นพบว่า ระดับโรงเรียน สมรรถนะองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงที่สุด กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดทรัพยากรการเรียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการบริหาร ออกมาเป็นนโยบาย และแผนงานที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ

สถานศึกษาสามารถนำมาดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนดวิธีการติดตามผลการดำเนินงาน และวิธีการประเมินผลที่ชัดเจน

5.3.1.5 ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียนไปใช้เป็นแนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยครูบุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อวัดประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่เสมอร่วมกับการประเมินอื่น ๆ เพื่อให้โรงเรียนได้ทราบถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนของตนเอง

5.3.1.6 กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำผลการวิจัย และรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปกำหนดเป็นนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนในสังกัด และควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ

5.3.1.7 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าปัจจัยทุกตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการกำหนดกิจกรรมสร้างเครือข่าย และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะองค์การ บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการเพิ่มระดับและขอบเขตในการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม เช่น ระดับนักเรียน ระดับครู และระดับโรงเรียน เพื่อให้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ต่างระดับ ซึ่งข้อมูลที่มีระดับแตกต่างกันอาจทำให้มีผลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยพหุระดับที่ศึกษาตัวแปรสองระดับ คือ ระดับครู และระดับโรงเรียน

5.3.2.2 ในการศึกษาหรือการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดอื่น เพื่อจะได้องค์ความรู้ที่เป็นภาพรวม เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน หรือทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึกเพื่อยืนยันข้อค้นพบและนำข้อค้นพบมาสร้างเป็นข้อสรุปในภาพรวมเพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาและสร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการกำหนดตัวแปรอื่นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากตัวแปรที่เป็นทั้งความคิดเห็น และข้อเท็จจริงของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อยืนยันคุณภาพประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะความคิดเห็นเพียงอย่างเดียว

5.3.2.4 ควรศึกษารูปแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

5.3.2.5 ควรศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งปัจจุบันเมื่อเทคโนโลยีมาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเรียนรู้ให้เท่าทันยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีมีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นจาก <https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กนกธาดา ผาสุงเนิน. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กนกพร กระจ่างแสง. (2559). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี 11(26), 116-129.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กษมาพร ทองเอื้อ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ 21 เซ็นจูรี.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บี เค อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.
- กิตติ บุนนาค. (2549). **ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรสมัยใหม่โดยการไขกระบวนการของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management : RBM)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กรรณิการ์ เฟื่องประยูร. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา ชุมศรี. (2553). **องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจนา เกษร. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- กิติ ตย์คานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เพลออักษร.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2526). **การสื่อสารในองค์การ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **ภาพอนาคตและคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกษรา ชัยรังษีเลิศ. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่องานและภาวะผู้นำ กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกสร รุ่งสว่าง. (2548). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของคณบดี กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วขวัญ เอียดศิริพันธ์. (2551). **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดัง เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ขวัญชัย จะเกรง. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุททาสงคราม**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). **การพัฒนาองค์กร**. ชลบุรี: กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิรา วงษ์ชัยบุตร. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). **บรรยากาศขององค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในสวนกลาง)**. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- จิระวุฒิ ศรีสร้อย. (2551). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำเนียร แจ่มอำพร. (2557). **ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมอำภา. (2559). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลียว บุญภักดี. (2544). **การวิจัยเชิงระบบ. วารสารพัฒนศึกษาศาสตร์ ศาสตร์แห่งการเรียนรู้และถ่ายทอดพัฒนา.** 2(1), 135-145.
- ชนาธิศ กัญหา. (2550). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2548). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา รัชพลเมือง. (2525). **สังคมวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิตชนก เชิงเขาว์ และคนอื่น ๆ. (2541). **การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้.** มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชันญาอนุช ปิ่นทองคำ. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติพัฒน์ สดางค์จันทร์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ญาณิศา บุญจิตร์. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐภรณ์ ชื่อมาก. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ (Organizational behaviors). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงเดือน มูลประดับ. (2541). การสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ตรีทิพย์ บุญแย้ม. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมระดับบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อสร้างนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ในบริษัทเอกชนของไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถ้วน จาว หยาง. (2550). ภาวะผู้นำของอธิการบดีวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถาวร เส็งเอียด. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดชายแดนใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ โอชคลัง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทศพร จันทนาราช. (2554). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพโกศล มูลไธสง. (2532). สมการที่เหมาะสมในการทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เทียน ทองแก้ว. (2549). ศักยภาพในการเป็นผู้นำ. วารสารวิชาการ. 5(9), 37-38.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). การประยุกต์ใช้ SPSSวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชนากร จันทร์แสนโรจน์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ชนวิน ทองแพง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา. คุษุณินพนธ์ การศึกษาคุษุณินพนธ์ิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนเนศ ขำเกิด. (2533). การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งบ้าน. สารพัฒนาหลักสูตร. 102: 36-39.
- ชนินทร์ รัตน์โอฬาร. (2556). การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาปริญญาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ. วารสารสมาคมนักวิจัย 18(2), 141-154.
- ชวช กฤตมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนที่บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. คุษุณินพนธ์ การศึกษาคุษุณินพนธ์ิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวชชัย ตั้งอุทัยเรือง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค กลางของประเทศไทย. คุษุณินพนธ์การศึกษาคุษุณินพนธ์ิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การทฤษฎีและการออกแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาดล เขมะโยธิน. (2531). องค์การและการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครุสภา.
- นริศ สวัสดิ์. (2550). การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา. คุษุณินพนธ์การศึกษาคุษุณินพนธ์ิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย บูรพา.
- นฤมล มหารรรณ. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลต้นเปา จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤมล เจริญพรสกุล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. 11(3), 107-118.
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. คุษุณินพนธ์การศึกษาคุษุณินพนธ์ิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นภัตสร โอสถานนท์. (2549). **วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ”**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภดล ลิ้มสุรัตน์. (2526). **จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ**. บิสสิเนสวีคม, 2(17),7.
- นันทา โสรรัตน์. (2559). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. **วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจราชชมงคลพระนคร การจัดการธุรกิจและเทคโนโลยีดิจิทัล** 5(2), 164-174.
- นันทนา บุรีจันทร์. (2549). **ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นันทน์ภัส วิกุล. (2560). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขานวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นารินทร์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำหลังซบเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นิพนธ์ วรรณเดช. (2548). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตสาขาอุมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์. (2550). **แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535). **การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation)**. ข่าวสารวิจัยการศึกษา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538ก). **วิธีวิทยาการขั้นสูงด้านการวิจัยและสถิติ**. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 7(2), 1-36.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538ข). **ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL): สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542ก). **โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542ข). **การวิเคราะห์ถ้อยคำ**. กรุงเทพฯ: นิชนแอตเวอร์ไทซ์กรุ๊ป.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). **กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและการประกันคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). **แนวโน้มการวิจัยในยุคสังคมความรู้**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 1(2), 9-18.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). **ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก**.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ**. บทความประกอบการบรรยาย
สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นวลจันทร์ อาศัยพาณิชย์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างเข่าอารมณ์การสนับสนุนทางสังคมกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). **หลักการการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัญชา วีระพันธ์. (2546). **ศึกษาบรรยากาศองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บัณฑิต ปานสัมฤทธิ์. (2556). **การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของความพึงพอใจใน
การทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
ดุสิตนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและประเมินทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**.
- บัณฑิต ผังนรินทร์. (2550). **อิทธิพลของลักษณะขององค์การ นโยบายการบริหาร และ
การปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อม การทำงานภายในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน
ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา**. ดุสิตนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2538). **การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผล
การเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิง
เส้น**. ดุสิตนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.

- บุญจันทร์ สีสันต์. (2554). การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2545). ความผูกพันต่อองค์การสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บัญชา แสันทวี. (2539). การศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุของตัวแปรเชิงเหตุผลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บาทหลวงเจริญ ว่องประชาบุญกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนคาทอลิก เขต สังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2542). รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการวัดผลและการวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และอิทธิพลต่อการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม โรงเรียนในสังกัดคาทอลิก. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเหลือ ทาไทสง. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุศรา ภาคสุวรรณ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ปนัดดา เนินนิล. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประกิจ นิโครธา. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสุนัขตำรวจ กองบัญชาการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประทีป บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์. (2549). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *Naresuan Journal* 2004; (12)1.
- ประพจน์ แยมทิม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ประไพพร อุทธิยา. (2552). ปัจจัยพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการใช้หลักสูตรช่วงชั้นที่ 2 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเหนือตอนบน. *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประภา สังข์พันธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกรุงไทย. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ประภาพร ศรีนวล. (2556). การวิเคราะห์พระระดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.* 24(1), 53-80.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *ปริญญาานิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. (2540). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. *ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปิลัญ ภูมิพิมพาคม. (2550). รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผล ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ปราณี กองจินดา. (2549). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์และทักษะการคิดเลขในใจของนักเรียนที่ได้รับการสอนตามรูปแบบซิปปาโดยใช้แบบฝึกหัดที่เน้นทักษะการคิดเลขในใจกับนักเรียนที่ได้รับการสอนโดยใช้คู่มือครู. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- ปราณี วิจิตรจิตเลิศพันธ์. (2547). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นโยบายองค์การและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. *ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- ปาริชาติ โนนต์สุภา. (2555). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พนิดา พุ่มขำ. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พัชรพร เทิดธรรมไพศาล (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนวิถีพุทธ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี เหลืองอุดม. (2554). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัทธ์โรจน์ กมลโรจน์สิริ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัฒนา สีหาม. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พีไลวรรณ แต่งขาว. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2548). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ป แบนเนจเม้นท์.
- พิมพ์พร ไชยตา. (2552). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2556). โมเดลสมการโครงสร้าง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โรงพิมพ์วัฒนาพาณิชย์ จำกัด.
- พระครูประสิทธิ์ สีลคุณ. (2558). การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.). 21(3), 124-132.

- พระมหาสมพร สุริโย. (2553). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พร ภิเศก. (2546). **วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยากรของกองทัพบก**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพลินพิศ มั่นกระโทก. (2547). **ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 7**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พลอยปลัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว. (2556) **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). **วัฒนธรรมการบริหาร**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ภรณ์ (กীরดีบุตร) มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภัทราวดี มากมี. (2553). “พัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ โดยประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ”. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 23(1), 56.
- ภารดี คำมา. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ภารดี อนันต์นาวิ. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาสกร ภัคศิรีแพง. (2548). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนูญ เชื้อชาติ. (2554). **ปัจจัยพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียง.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนตรี รัตน์จิตตัญญู. (2554). **ปัจจัยเชิงสาเหตุพระระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มณฑนา มานะประสพสุข. (2546). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ.** ปรียญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิการ คงมนต์. (2547). **วัฒนธรรมองค์การ: กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ดีกราฟฟิค.
- รรินทร์พย์ โปธิรัชต์. (2546). **ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2530). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุคคส พับลิเคชั่นส.
- ราชันย์ บุญธิมา. (2542). **การวิเคราะห์พระระดับ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ อ้วนวิจิตร. (2554). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ.** เอกสารประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่งทิพย์ พรหมศิริ. (2549). **ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ดำเนินการตามโครงการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน**

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎฐิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รจนา อธิธิเทพพนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลินดา นาคโปย. (2555). **ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎฐิบัณฑิต สาขาวิจัยวัดผลและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุฎฐิบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรลักษณ์ จันดี. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณดี ชูกาล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณทนี สุขวัญลย์. (2548). **บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคาร จำกัด (สำนักงานใหญ่).** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันชัย นพรัตน์. (2544). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วันชัย วัฒนศักดิ์. (2549). **ระบบทวิภาคีกับการแก้ไขปัญหาแรงงานในรัฐวิสาหกิจ ศูนย์สันติวิชัย และธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า.** กรุงเทพฯ: กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.
- วันเพ็ญ บุรีสูงเนิน. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.** วิทยานิพนธ์ปรัชญากการศึกษาดุฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ไชยพรรณนา. (2546). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- วาโร เฟ็งส์วส์ดี. (2549). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- วิภาวี มหารักขกะ. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการปฏิบัติการ โรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมลรัตน์ บุญชู. (2549). องค์ประกอบที่สัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีโรจน์ จันทสิงห์. (2542). การบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลพระราชทาน: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนบ้านมุกมันในอุดมสามัคคี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา. อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต อำเภอแก่งสนามนาง จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- วีโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์. (2545). ปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2548). ผู้บริหารโรงเรียน : สาธิตการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2548). การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีไลวรรณ เกตุบรรลุ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีว เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรเดช จันทรศร. (2534). การปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันนโยบายการศึกษา สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- วรเดช ช่างแก้ว. (2557). โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)". วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 22(1), 74-75.

- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศิธรณ์ วงษาเวียง. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธรณ์ สุขสีลล้าเลิศ. (2550). คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 14(1), 88-101.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2548). การวิเคราะห์พหุระดับ MULTI-LEVEL ANALYSIS. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2550). สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนาวาสี. (2554). การวิเคราะห์พหุระดับ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์. (2547). ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินค้าอาหารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศิริพร นาคสุวรรณ. (2548). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). การบริหารตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศรีวิไล ยลสุริยัณวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศุภกร เขียวรักษ์. (2546). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- สกุลนา ไฉมภักดี. (2557). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **สรุปผลการวิจัย PISA 2015.**
- สรยา มหาถนนวนนท์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสาธิตสาสน์วิเทศบางบอน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สรรรณา แนนหนา. (2545). ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผู้บริหารสตรี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สวัสดี โพธิวัฒน์. (2547). การพัฒนาตัวแบบประสิทธิผลการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- สุบิน อุปรีที่. (2548). พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุมิตร ขาวประภา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทรพจน์ ดำรงพานิช. (2554). สถิติเพื่อการวิจัย. มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานวิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร หนูเจริญกุล. (2537). การดูแลตนเอง: ศาสตร์และศิลปะทางการแพทย์พยาบาล. ฉบับปรับปรุงแก้ไข ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมพงษ์ สิงหะพล. (2546). **ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร**. นครราชสีมาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สมพร เชื้อพันธ์. (2547). **การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการเรียนการสอนตามปกติ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมนึก การีเวท. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 6(10), 119-136
- สมพร ฉั่วสกุล. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมยศ นาวิการ. (2531). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมยศ นาวิการ. (2533). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม. (2540). **องค์กร ทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กาฬสินธุ์: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังวร ังตกระโทก. (2543). **การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพระดัตถ์ตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู**. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 13(3), 110-128.
- สัมฤทธิ์ กาเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2549). **ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินารถ แววสง่า. (2557). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สิทธิพงษ์ ภูมิภักดีพรรณ. (2550). **โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาดา บินยามัน. (2558). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ พาอยู่สุข. (2550). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดารัตน์ จอมคำสิงห์. (2552). **ปัจจัยความผูกพันนต่อองค์การของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนีรัตน์ เอี่ยมประไพ. (2557). **การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นเชิงเส้น**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: บุคส์ลิงค์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้**. สืบค้นจาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/>.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). **วัฒนธรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุภาว อวาสกุลสุทธิ. (2552). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาลใน โรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมณฑา จุลชาติ. (2546). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2549). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรียัน ทรัพย์ผล. (2559). **ปัจจัยด้านองค์การและภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลุ่มน้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 6(3), 81-92.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2549). **ปัจจัยเชิงพระระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพ**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). การกระจายอำนาจทางบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมนึก การ์เวท. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 6(10), 119-136.
- โสภณ ม่วงทอง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2547). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2542). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2538). ปรัชญาานิพนธ์. กรุงเทพฯ: คอมแพคท์พริ้นท์.
- เสกสิทธิ์ ปานนูน. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในผนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิรดี ปราสาททรัพย์. (2550). การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลที่มงาน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อรุณ รักธรรม. (2517). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัลสุรียา กรรณสูตร. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา

- ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อัลสุรียา กรรณสูตร. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อาตุลย์ พรหมแสง. (2554). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน 14 จังหวัดภาคใต้.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ เพชรมุด. (2529). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- อุทัย สันติสกุล. (2534). **การวิเคราะห์ประสิทธิผลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิสรา ตุงตระกูล. (2553). **ปัจจัยเชิงสาเหตุพหุระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา.** ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุทัยวรรณ อุปลัมภ์. (2546). **สุขภาพองค์การโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกรักษ์ สารปริง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เอมอร อังกาพย์. (2549). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรสา โกศลานันทกุล. (2549). **เอกสารคำสอน รายวิชาวิทยาการวิจัย. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- อมรา ไชยดำ. (2559). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารบัณฑิตศึกษา. 13(61), 209-224.**
- อรสา จรุงธรรม. (2554). **สถิติขั้นสูงสำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: บริษัท แดเน็กซ์ อินเทอร์เน็ต ปอเรชั่น จำกัด.
- อำภา ปิยารมย์. (2549). **การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อำรุง จันทวานิช. (2547). **แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Ackfeldt, L. A., and Coote, V. L. (2005). A Study of organizational citizenship behaviors in a retail setting. **Journal of Business Research**. 58(2005), 151-159.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth**. New York: Free Press.
- Angle, H. L. & Perry. (1981). an empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**.
- Anderson, J. A. (2000). **Explanatory roles of mission and culture: Organizational effectiveness in Tennessee's community colleges**. Memphis: The University of Memphis.
- Alig-Mielcarek, J. M. and W. K. Hoy. (2005). **A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership**. Retrieved from <http://.hoio.coe.ohio-state.edu/whoy/Instructleadship.pdf>.
- Allen, N. J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**. 63(10), 1-18.
- Allen, N. J. and J. P. Meyer. (1991). A three-component conceptualization of organization commitment. **Human Resource Management Review**. 1(1), 61-89.
- Amit, R., & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organizational rent. **Strategic management journal**, 14(1), 33-46.
- Armstrong D. G., Kenneth, T. H. & Tom, V. S. (1989). **Education Introduction**. 3rd ed. New York: Macmillan.
- Barnhart, Arnold K. L. (2001). **The Hazard of Being Classified of Small Rural and Wealth: Two Case Studies (Texas)**, Dissertation Abstracts International. 46: 2863 A. Texas University.
- Baron. R. A. and Jerald G. (1990). **Behavior in Organization**. Boston: Allyn and Bacon.
- Barrera M, Ainley SL. (1983). **The Structure of Social Support: a conceptual and empirical analysis**. Palo Alto, CA: Community Psychologist Press.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Transformational leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire**. Palo Alto, Calif: Consulting Psychologists Press.

- Beach, D. S. (1967). **Personnel management people at work**. New York: The Macmillan.
- Beare, H. E., B. J. Caldwell and R. H. Millikan, (1989). **Creating an excellent school**. New York: Routledge.
- Bentler, P. M. (1990), Comparative Fit Indexes in Structural Models. **Psychological Bulletin**, 107(2), 238-246.
- Best and Kahn James V. (1993). **Research in Education**. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Bloom, B. S. (1976). **Human Characteristics and School Learning**. New York: Mcgraw – Hill.
- Bollen, K. A. (1990), Overall Fit in Covariance Structure Models: Two Types of Sample Size Effects. **Psychological Bulletin**, 107(2), 256-259.
- Bossert, S. (1988). “school Effect:, in Norman Boyan, (ed). **Handbook of Research on Educational Administration**. New York: Longman.
- Bogner, W. C., & Thomas, H. (1992). **Core Competence and Competitive Advantage: A Model and Illustrative Evidence from the Pharmaceutival Industry: College of Commerce and Business Administration**, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Brookover, W. B. et al. (1978). Elementary School Social Climate and School Achievement. **American Educational Research Journal**, 15, 301-318.
- Bruhn, M., Georgi, D. and Hadwich, K. (2008). Customer equity management as formative second-order construct. **Journal of Business Research**, 61, 1292-1301.
- Buchanan, B. (1974). “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organization.” **Administrative Science Quarterly**. 19, 533-546.
- Burke, R. J. and E. R. Greengalss. (1989). Sex differences in teacher. **Psychological Reports**. 65(1), 55-63.
- Burke, R. J. and Greenglass, E. R. (1996). Predicting Teacher Burnout Over Time: Effects of Work Stress, Social Support and Self-Doubts on Burnout and Its Consequences. **Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal**. Retrieved from http://fuberlin.de/gesund/publicat/ehps_cd/health/burke9.htm.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). **Research in Education (7th ed)**. Boston: Allyn and Bacon.

- Burke. W. and Litwin. G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. **Journal of Management**. 18(3), 523–545.
- Butterworth, T. D. (1992). **Your Child's First School** by Diana Townsend-Butterworth. New York: Walker and Company.
- Caldwell, B. J. & Sprinks, J. M. (1990). **The Self-managing School**. London: Taylor and Francis (Printers) Ltd.
- Cameron, K. S. & Ettington, D. R. (1988). The conceptual foundations of organizational culture. In **Higher Education: Handbook of Theory and Research**. (pp. 356 - 396). New York: Agathon.
- Cameron, K. S. and R. E. Quinn. (1991). **Diagnosing and changing organization Culture: Base on Competiting value framework**. Michigan: Addison-Wesley.
- Cameron, K. S., and Whetten, D. A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. **Higher Education Handbook of Theory and Research**, 11, 265-306.
- Cambell, R. Corball, J. L. and Ramsawyer, J. A. (1967). **Introduction to Educational Administration**. Boston: Ally And bacon.
- Cambell, et al. (1974). **The measurement of Organizational Effectiveness: A Review of Relevant Research and Opinion**. San Diego: Naval Personnel Research center.
- Campbell, J. P. (1977). **On The nature of Organizational effectiveness**. New perspective on organizational effectiveness, 13-55.
- Caplan R. D. et al. (1976). **Adtering to Medical Regimens: Pilot Experimental in patient Education and Social Support**. Ann arbour: University of Macihigan.
- Carmeron, K. S., & Whetten, D. A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality The Second Beneration. **Higher Education Handbook of Theory and Research**. 11, 265-306.
- Carmeron, K. S. and Ettington, D. R. (1988). **Handbook of Theory and Research: The Conceptual Foundation of Organizational Culture**. New York: Agatton Press.
- Castetter, W. B. (1986). **The purposeful restructuring: Creating a culture for learning and achievement in elementary schools**. Washington, DC: Falmer.
- Cheng, Y. C. (1996). **School Effectiveness and School Base Management: A Mechanism for Development**. London: The Falmer Press.

- Chrispeels, J. (1992). **Purposeful restructuring: Creating a culture for learning and achievement in elementary schools.** Washington, DC: Falmer.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1968). **Personnel management.** Ohio: South Western Publishing.
- Collis, D. J. (1994). Research note: how valuable are organizational capabilities? **Strategic management journal**, 15(S1), 143-152.
- Cooper, A. M. (1958). **How to supervise people.** New York: McGraw-Hill Book.
- Cooper, J. D. (2010). **Cikkectuve effucactm irgabuzatuibak cutuzebsguo behavior, and school effectiveness in Alabama public high schools.** 3422943 Ed.D., The university of Alabama, United States- -Alabama. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/758397340?accountid=351151> ProQuest Dissertations & Theses Full Text database.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.
- Cheng, Yin Cheong. (1996). **School Effectiveness and School - Based Management: A Mechanism for Development.** Washington: The Flamer Press
- Cheung, M. W. L. and K. Au. (2005). Applications of Multilevel Structural Equation Modeling to Cross-Cultural Research. **Structural Equation Modeling**. 12 (4): 598-619.
- Creemers, Bert P. M. (1993). **Towards a theory on Educational Effectiveness. In Paper Presented at the Annual Meeting of the International Congress for School Effectiveness and Improvement.** Norrkoping, Sweden.
- Daft, R. L. (1992). **Organization theory and design.** Singapore: Info Access.
- Davis, Gary A., and Thomas, Margaret A. (1989). **Effective schools and Effective Teachers.** Boston: Allyn and Bacon.
- David McClelland. (1940). **Motivation: Theory and Research:** New York: Willey.
- David, K. and Newstrom, W. (1989). **Human Behavior At Work.** 8 th edition. New York: Mcgraw – Hill.
- Deal, Terrence E. (1985). The symbolism of effective schools. **The Elementary School Journal**. 85(5): 601-602.
- Dejnozka, E. L. (1983). **Educational administration glossary.** London: Greenwood.
- Denison R. Daniel. (1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness.** New York: John Wiley; & sons.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, A. D. (2000). **Introducing LISREL: A guide for the uninitiated.** Sage Publications, London.

- Dower, Donovan Francis. (1992). A comparison of the altitude of five sub-public in new found land concerning the factors and definition of effective school. **Dissertation Abstracts International**. 3: 3136-A.
- Downey, S. P. and Slocum, T. A. (1975). **Organizational Behavior**. 12th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Downson, S. (1996). **Analyzing Organization**. Basingstoke Hamshire: Greenwood Press.
- Edmonds, R. R. (1979). Effective School for the Urban Poor. **Educational Leadership**. 37(10): 15-24.
- Eisenberger, R., P. Fasolo and V. D. La-Mastro. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation." **Journal of Applied Psychology**. 75: 51-59.
- Escrig-Tena, A. B., & Bou-Llugar, J. C. (2005). A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of a Quality Management Initiative*. **Decision Sciences**, 36(2), 221-257.
- Everson, H. T. and Millsap R. E. (2004). Beyond individual differences: Exploring school effects on SAT scores. **Educational Psychologist**. 39 (3): 157-172.
- Faber, B. A. (1983). **Stress and burnout in the human service professions**. New York: Paragon.
- Feirsen, R. D. (1992). Telling tales in school: Exploring the relationship between school stories and school culture. **Dissertation Abstracts International**. 2: 2341-A.
- Fiedler, Fred. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Flippo, E. B. (1971). **Principles of Personnel Management**. New York: Mcgraw Hill Book.
- Foss, N. J. & Knudsen, C. (Eds.). (2013). **Towards a competence theory of the firm**. Rutledge. San Francisco: Jossey: Bass.
- Fred Luthans. (1998). **Organizational Behavior**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Gaertner, G. & Ramnarayan, S. (1983). **Organizational effectiveness: an alternative perspective**. *Academy of Management Review*. 97-107.
- Ganster, D. C. et al. (1986). Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. **Journal of Applied Psychology**. 71(1), 102-110.
- George, J. A., and Mallery, R. A. (2003). **Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales**. Midwest

- Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.
- George, J. M., and Jones, G. R. (1999). **Understanding and managing: Organizational Behavior**. 2nd ed. Massachusetts: Addison – Wesley.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. (1973). **Organizational: Structure, Process, Behavior**. Texas: Business Publications, Inc.
- Gibson, J. L. (1979). **Organizations: Behavior, structure, processes**. Texas: Business publication.
- Gibson, C.H. (1991). A Concept Analysis of empowerment. **Journal of Advance Nursing**. (16), 354-361.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2002). **Organizations: behavior structure and Process**. Texas: Business.
- Gilmer, V. B. (1971). **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill Book.
- Glatthorn, A. A. (1990). **Supervisory leadership**. New York: Harper Collins.
- Goddard, R. D., S. R. Sweetland and W. K. Hoy. (2004). “Academic emphasis of urban elementary school and student achievement in reading and mathematics: A multilevel analysis.” **Educational Administration Quarterly**. 36(5): 683-702.
- Goens, G. A. and S. I. R. Clover. (1991). **Mastering school reform**. Bacon.
- Good, Carter V. (1959). **Dictionary of Education**. 2nd ed. New York: McGraw - Hill Book Company.
- Good Carter Victor. (1973). **Dictionary of Education**. 3 ed. New York: McGraw-Hill
- Good. C. V. (1973). **Dictionary of education** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Good. V. B. (1971). **Applied psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. **Strategic management journal**, 17, 109-122.
- Gretchen B. Rossman, H. Dickson Corbett, William A. Firestone. (1988). **Change and Effectiveness in Schools: A Cultural Perspective**. New York: United States of America.
- Greenfield, W. D., J. W. Licata and B. L. Johnson. (1989). **A guide to interpreting the vision instrument**. Baton Rouge, LA: College of Education, Louisiana State University.
- Griffin, R. M. (2000). **Case study of the Implementation of a Small School in an Urban High School**. Dissertation. Roosevelt University.
- Haimann, T., W. Scott and P. Connor. (1985). **Management**. Boston: Houghton Mifflin.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). **Multivariate Data Analysis**. 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). **Multivariate data analysis**. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Harrison, B. L. (2008). **The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness in 11 school in a southern Mississippi school district, Mississippi State University**. Unpublished doctoral dissertation, Mississippi State University.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago: University of Chicago.
- Handy, C. (1985). **Understanding Organizations**. London: Penguin.
- Harnqvist, K. (1978). Primary mental abilities at collective and Individual Levels. **Journal of Educational Psychology**. 70 (5): 706-716.
- Hay Group Research.(2005). **Pulse Surveys- Leadership Style and Organizational Climate**. Retrieved from <http://www.hayresourcesdirect.com>.
- Heck, R. H., Thomas, S. L., & Tabata. L. N. (2000). **An introduction to multilevel modeling techniques**. Lawrence Erlbaum Associations Publishers.
- Heneveld, W., & Craig, H. (1996). **Schools count: World Bank project designs and the quality of primary education in Sub-Saharan Africa: Washington, DC: World Bank**.
- Herbert, A. Simon. (1976). **Administrative Behavior**. New York: John Wiley and Sons.
- Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1982). **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. Englewood. Boston: PWS-Kent.
- Hersey, P. & Ferguson, J. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of School. **Educational Administration Quarterly**. 21,117-34.
- Herzerg, F. M., & Syndeman, B. B. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Herzerg, F. M., & Syndeman, B. B. (1975). **The motivation to work**. New York: John Wiley and Sons.
- Herzog, John A. (1990). **Variables contributing to organizational effectiveness: A comparison between national exemplary secondary schools and Lutheran secondary schools**. Ph. D. dissertation, Wayne State University.
- Hicks, H. G. (1969). **The management of organization**. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Hilderbrand, M. E., & Grindle, M. S. (1994). **Building sustainable capacity: challenges for the public sector: Prepared for the United Nations Development Programme**, Pilot Study of Capacity Building by the Harvard Institute for International Development Harvard University.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P. & Gales, L. M. (1984). **Organization theory: A strategic approach**. London: Prentice-Hall.
- Hofstede, G. (1980). **Culture's consequence: International difference in work related values**. London: Sage.
- Hooper, D., Coughlan, J. and Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. **The Electronic Journal of Business Research Methods**. 6(1), 53 – 60.
- Hoover, N. R. (1987). **Transformational and transactional leadership: A test of the model**. Doctoral dissertation, University of Louisville.
- House, J. S. (1981). **Work stress and social support**. Massachusetts: Addison Wesley.
- Hox, J. J. (2002). **Multilevel Analysis: Techniques and Applications**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Hox, J. J. (2010). **Multilevel Analysis: Techniques and Application**. Routledge, n. p.
- Hox, J. J., & Kreft, I. G. G. (1994). Multilevel analysis models. **Sociological Methods and Research**, 22, 283-299.
- Hoy, W. K. and Miskel. C. G. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. and Sabo. D. J. (1998). **Quality middle schools: Open and healthy**. Thousand Oaks, California: Corwin.
- Hoy, W. K., Tarter C. J. and R. B. Kottkamp. (1991). **Open schools/healthy school: Measuring organizational climate**. Newbury Park: Sage.
- Hoy, W. K., Sweetland S. R. and P. A. Smith. (2002). "Toward an organization model of achievement in high school: The significance of collective efficacy." **Educational Administration Quarterly**. 38: 77-93.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration organization effectiveness of school. **Educational Administration Quarterly**, 21(1): 131.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1982). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 2nd ed.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration theory research and practice**. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and Practice**. 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Huang, S. L., Waxman H. C. and Wang M. C. (1995). **Comparing school based environment of high-and low-performing inner city school**. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.
- Hu & Bentler, (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Coventional criteria versus new alternatives. **Structural Equation Modeling**, 6(1),.
- Jacobs, D., & Singell, L. (1993). Leadership and organization performance: Isolating links between managers and collective success. **Social science research**. 22(2), 165-189
- Kahn, R. L. (1979). **In aging from birth to death: Inter Description erspective**. Corolado: Westtown Press.
- Kanjanawasee, S. (1989). **Alternative Strategies for Policy Analysis: An Assessment of School Effects on Students' Cognitive and Affective Mathematics Outcomes in Lower Secondary Schools in Thailand**. Doctoral Dissertation in Education, University of California, Los Angeles.
- Kaplan, B. H., Cassel T. C. and Gore S. (1997). **Social Support and Health**. Medical Care. 15(5).
- Kast F. E. and Rosenzweig. J. E. (1985). **Organization and Contingency Approach**. 4th ed. Singapore : McGraw – Hill.
- Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transformational leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. **Dissertation Abstract International**. 46(6A): 1330.
- Kilmann, R. H., Saxton, M. J., and Roy, S. (1989). **Gaining control of the corporate culture: Five key issues in understanding and changing culture**. San Fancisco: Jossey-Bass.
- Kim, Heung-Hoi. (1998). Site based management and culture in school based management school. **Dissertation Abstracts International**. 3: 2797-A.
- King, M. I. (1989). **Extraordinary leadership in education: Transformational leadership as predictors of effectiveness, satisfaction and organization climate in K-12 and higher education**. Ann Arbor, MI: UMI Dissertation Services.

- Kline, R. B. (2005), **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press.
- Koh, William L., Richard M. Steers and James R. Terborg. (1995). "The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore." **Journal of Organizational Behavior**. 16(4): 319-333.
- Koh, William Lok Kiang. (1991). **An empirical validation of the theory of transformational leadership in secondary in Singapore**. Doctoral dissertation, University of Oregon.
- Koontz, Harold and Heinz Weihrich. (1987). **Management**. 3rd ed. Auckland: McGraw-Hall.
- Lado, A. A., Boyd, N. G., & Wright, P. (1992). A competency-based model of sustainable competitive advantage: Toward a conceptual integration. **Journal of Management**, 18(1), 77-91.
- Lee, V. E., Smith J. B. and Cromanger. R. G. (1995). "Another look at high school restructuring move evidence that it improves student achievement and more insight into why." **Issues in Restructuring School**. 9: 2-11.
- Litwin, George H. and Robert A. Stringer, Jr. (1968). **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University.
- Liu, S. (2006). **School effectiveness research in China**. Unpublished doctoral dissertation, Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College, Baton Rouge.
- Locke. E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction**. In D.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organization psychology* (pp.1319-1328). Chicago: Rand McNally.
- Lock, E. A. and Latham, G. P. (1984). **Goal setting: A motivational technique that works**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lock, P. & Crawford, J. (2002). **The Application of Diagnostic Model and Surveys in Organizational Development**. *Journal of Management Psychology*, 15(2), 1-7.
- Lortie, D.C. (1975). **Schoolteacher**. Chicago University of Chicago Press.
- Louis, K. S. and Marks, H. M. (1998). "Does professional community affect the classroom? Teachers' work and student experience in restructured schools." **American Journal of Education**. 106(4): 532-575.
- Lovell, C. W. (2009). **Principal efficacy: An investigation of school principals' sense of efficacy and indicators of school effectiveness**. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern Mississippi.

- Luthans, F. (1985). **Organizational Behavior**. 8th ed. McGraw-Hill, Inc.
- Luthans Fred. (2002). **Organizational Behavior**. 9th ed. New York: McGraw-Hill Company.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A.C. (2002). **Educational Administration: Concepts And Practice**. 3rd ed. Belmont: Wadsworth.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., and Sugawara, H., M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling. **Psychological Methods**. 1(2), 130-149.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). **The meaning of employee engagement**. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Mann, Dale and Judith Lawrence. (1989). "Effective school as a dropout prevention strategies," **NASSP Bulletin**. 73: 77-78.
- Mathieu, J. E. and Farr. J. L. (1991). "Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction." **Journal of Applied Psychology**. 36: 33-34.
- Martin, L. & Kettner, P. (1996). **Measuring the Performance of Human Service Program**. London: Sage Publisher.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence, **American Psychologist**. 28. 1-14.
- McQuitty, S. (2004), Statistical power and structural equation models in business research. **Journal of Business Research**, 57(2), 175-83.
- McGree, C. W. and Ford. R. C. (1987). **Two (or more) dimensions of organizational commitment: Re-examination of an effective principal: A community's perspective**. Unpublished doctoral dissertation, Aurora University.
- Mcguigan, L. (2005). **The role of enabling bureaucracy and academic optimism in academic achievement growth**. Retrieved from <http://www.ohiolink.edu/etd/sent-pdf.cgi?osu1123098409>.
- McKenzie, M. (1987). Characteristics of school climate as determinants of effective schools. **Dissertation Abstracts International**. 47(12): 4257-A.
- Miklos, E. (1970). School Climate and Program Development. (Selected Reading in Education Administration). Organizational Characteristic, Principal Leadership Behavior and Teacher Job Satisfaction: An Investigation of the Effects on Student Achievement, **Dissertation Abstracts International**. 48(60A): 1388.
- Miller, S. (2001). **Navigating the Recession Through Effective Leadership**. Retrieved from <http://www.entrepreneur.com/article/04621295548200.html>.

- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). **People in organization: An introduction to organization behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Mok, M. and Flynn M. (1998). "Effect of Catholic school culture on students' achievement in the higher school certificate examination: A multilevel path analysis." **Educational Psychology**. 18(4): 409-432.
- Mosley, R. C. (2000). **Efficiency and Effectiveness Factors of Small School in Missouri**. Dissertation Abstracts International, 46: 32244 A. Missouri-Columbia University.
- Mott, P. E. (1972). **The characteristics of effective organizations**. New York: Harper and Row.
- Morgan, P. (2006). **The concept of capacity**. Maastricht, The Netherlands: European Centre for Development Policy Management, May.
- Mowday, R. T., Porter L. W. and Steers. R. M. (1979). "The measure of organizational commitment." **Journal of Vocational Behavior**. 14: 224-247.
- Mowday, R. T., Porter L. W. and Steers R. M. (1982). **Employee organization linkages: The psychology of commitment absenteeism and turnover**. New York: Academic.
- Muchinsky, P. M. (1997). **Psychology applied to work an introduction to industrial and organization psychology**. 5th ed. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Muthen, B. O. (1994). Multilevel covariance structure analysis. **Sociological Methods & Research**, 22(3). 376-398.
- Muthen, K. L., and Muthen, O. B. (2001). **Mplus use's guide: Statistical analysis with latent variables**. 2nd ed. Los Angeles. CA: Muthen and Muthen.
- Muthén, B. O. (2004). Latent variable analysis: Growth mixture modeling and related techniques for longitudinal data. In D. Kaplan (Ed.). **Handbook of quantitative methodology for the social sciences**. (pp. 345- 368).
- Myers, M. S. (1970). **Every employer a manage more meaningful work through job enrichment**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Nasrin, P. & Abdol M. M. (2011). Study of Organizational Culture Influence (Based on Denison's Model) on Effectiveness of Human Resources in Karun Oil & Gas Production Company. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 1186-1895.
- Newman, F. M. & Wehlage, G. G. (1993, April). 'Five Standards of Authentic Instruction. **Educational Leadership**. 50(7): 8-12.
- Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. New York: McGraw - Hill.

- Northcraft, G. B. and Neale, M. A. (1990). **Organizational Behavior: A Management Challenge**. Chicago : The Dryden Press.
- Ochwo, P. (2019). Pupil, Teacher, and School Factors That Influence Student Achievement on the Primary Leaving Examination in Uganda: Measure Development and Multilevel Modeling. **Journal of Adolescence**. 70, 62-73.
- O'Regan, N., & Ghobadian, A. (2004). The importance of capabilities for strategic direction and performance. **Management Decision**, 42(2), 292-313.
- Omolade, R. A. (2007). **A systems test of effectiveness of elementary schools in Nigeria**. 3247173 Ed.D., St. John's University (New York), Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/304720720?accountid=3515> ProQuest Dissertations & Theses Full Text database.
- Owens, R. G. & Carl, R.S. (1976). **Administrating Change in Schools**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Owens, R. G. (1995). **Organization Behavior in Education**. 5th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Owens, R. G. (2001). **Organization Behavior in Education: Instructional Leadership and School Reform**. 7th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Pakinson, A. (1991). An examination of the reliability and the factor structure of the school work culture profile (work culture). **Dissertation Abstracts International**. 1: 2343-A.
- Patterson, J. (1986). **Guiding beliefs and our school district: Productive school systems for a nonrational world**. Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Bevelopment.
- Pendley, K. L. (1986). Effective educational leadership: Its relationship to personality characteristics. Interpersonal behaviors and leadership style. **Dissertation Abstracts International**, 47(1), 43-A.
- Pender, N. J. (1987). **Health Promotion in Nursing Practice**. Norwalk: Appleton Century Craft.
- Pfeffer, J. and Salancik, G.R. (1978). **The External Control of Organizations**. New York, N. Y.: Harper & Row.
- Pilisuk, M. (1982). Delivery of Social Support: The Social Inoculation. **American Journal Orthopsychiatry**. 52 (January 1982), 20.
- Podsakoff, P. M. et al. (1990). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. **Journal of Management**. 22(2): 259-298.

- Porter, L. W. and Smith, F. J. (1970). **The etiology of organizational commitment.** California: University of California.
- Pounder, J. F. (1999). Organizational Effectiveness in Higher Education: Managerial Implications of a Hong Kong Study. **Educational Management & Administrative.** 27(4), 389-400.
- Preedy. (1993). **Managing the effective school.** London: The Open University.
- Pressel, D. A. (1986). **A study of the relationship between personality factors and aspiration for leadership.** Dissertation Abstracts International, 47(5), 156A.
- Purkey, S. C. and Smith, M. S. (1983). **Effective Schools : A Review.** Elementary School Journal. 83 (4): 427-452.
- Purkey, S. and M. Smith. (1993). "Effective schools: A review." **The Elementary School Journal.** 83(4): 427-452.
- Putter, L. (2010). **Organizational climate and performance: The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate.** Graduation Thesis Master of Science in Management of Technology. Delft University of Technology.
- Randall, C. M. (1986). Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Program. **Dissertation Abstract International.** 30(12), 1253-A.
- Raudenbush, S. W., Brennan, R. T., & Barnett, R. C. (1995). A multivariate hierarchical model fro studying psychological change within married couples. **Journal of Family Psychology.** 9, 161-174.
- Reeves, J. B. (2010). **Academic optimism and organizational climate: An elementary school effectiveness test of two measures.** 3439839 Ed.D., The University of Alabama, United States- - Alabama. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/851889195?accountid=35151> ProQuest Dissertations & Theses Full Text database.
- Reid, Alan, et al. (1992). **The sociological of school and education.** London: Paul Chapman.
- Reid, K. et al. (1988). **Towards The Effective School.** Oxford: Basie Blackwell.
- Richard M. S. (1997). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View.** Santa Monica, Monica, Calif : Goodyear Publishing.
- Robbins, S. P. (1989). **Organizational behavior: Concepts controversies and applications.** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (1996). **Management.** (5th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Robbins, S. P. (1996). **Prentice Hall Organization Behavior: Concept, Controversies and Applications.** (7th ed.) Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (1997). **Managing Today!**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational behavior.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organization values: The mediating effects of collective teacher efficacy. **School Effectiveness and School Improvement**, 17, 179-199.
- Rothwell, W. M., & Kazanas, H. C. (1992). **Mastering the instructional design process: A systematic approach.** San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ruhl, M. L. (1985). The development of a survey of school effectiveness. **Dissertation Abstracts International.** 46(11): 3216-A.
- Runyon, R. P. et al. (1996). **Fundamentals of Behavioral Statistics.** U.S.A.: McGraw- Hill
- Russell, D., Altmaler E. and Veigen. D. V. (1987). Job relation stress, social support and burnout among classroom teachers. **Journal of Applied.** 72(2), 269-274.
- Saa-Perez, P. D., & Garcia-Falcon, J. M. (2002). A resource-based view of human resource management and organizational capabilities development. **International Journal of Human Resoure Management.** 13(1), 123-140.
- Sammons, P., Hillman, J. and Mortimore, P. (1995). **Key characteristics of effective school: A review of school effectiveness research.** B & MBC Distribution Service, 9 Headlands Business Park, Ringwood, Hants BH24 3PB, England, United Kingdom.
- Smart, John C. K., George D. and Tierney, W. G. (1997). The roles of Institutional Cultures and decision approaches in promotion organizational effectiveness in two year colleges. **Journal of Higher Education.** 68(3), 256-281.
- Sathe, V. (1985). **Culture and Related Corporate Realities.** Irwin, Homewood, IL.
- Scherman V., Gaigher Es, & Cho M. (2014). Exploring differential science performance in Korea and South Africa: A multilevel analysis. **Perspectives in Education.** 32(4) p 21.
- Scheerens, J., & Creemers, B. P. (1989). Conceptualizing school effectiveness. **International Journal of Educational Research**, 13(7), 691-706.
- Scheerens, J. and Bosker, R. J. (1997). **The Foundations of Educational Effectiveness.** Oxford : Elsevier Science Ltd.
- Schwartz, Lita Linzer. (1980). "Criteria for effective university teaching." **Improving College and University Teaching.** 28: 120-123.

- Scott, Richard W. (1992). **Chester I Barnard and the Guardians of the Managerial State**. Lawrence: University of Kansas Press.
- Scout, C. (2003). **Organizational effectiveness: Its relationship to teacher efficacy and school climate**. 3107135 Ed.D., St. John's University (New York), School of Education and Human Services, United States- - New York. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/288365153?accountid=35151> ProQuest Dissertations & Theses Full Text database.
- Sergiovanni, T. J. (1987). **Educational governance and administration**. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1988). **Supervision human perspective**. 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J. (1991). **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**. 2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T. J. (1992). **Moral leadership: Getting to the heart of school improvement**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). **The principalsip : A reflective practice perspective**. (4th ed.). Boston : Allyn and Bacon.
- Shao, L. and Webber, S. (2006). A cross-cultural test of the five-factor model of personality and transformational leadership. **Journal of Business Research** 59: 936-944.
- Sheldon, M. (1971). "Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization." **Administrative Science Quarterly**. 16: 143-150.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment with Perceived Organization Support. **Journal of Applied Psychology**. 68(4), 653-663.
- Snijders T. A. B., & Bosker R. J. (1999). **Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling**. London: Sage Publications.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment**. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavior view**: Goodyear Publishing Company Santa Monica, California.
- Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavior view**: Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M. (1991). **Introduction to organization behavior**. 4th ed. New York: Harper Collins.

- Steers, R.M. et al. (1985). **Organizational Behavior**. New Jersey: Prentice Hall.
- Steers, R. M. & Black, J. S. (1994). **Organizational behavior: HarperCollins College Pub.**
- Steers, R. M. and L. W. Porter. (1979). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. (1991). **Motivations and Work Behavior**. New York: McGrawHill, Book
- Steinhoff, Carl R. and Robert G. Owens. (1988). "The organizational culture assessment inventory: A metaphorical analysis in educational setting." **Journal of Educational Administration**. 27(3): 17-24.
- Stevens, J. P. (2002). **Applied Multivariate Statistics for the Social Science (4th ed)**. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stogdill, R. M. (1950). "Leadership membership and organization." **Psychological Bulletin**. 47: 1-14.
- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). **Personnel: The human problems of management**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.
- Stringer. R. (2002). **Leadership and organization climate**. New Jersey: McGraw – Hill.
- Tabachnick, B. G.; & Fidell, L.S. (1989). **Using multivariate statistics**. 2nd ed. New York: Harper Collins.
- Teddlie, Charles & Reynolds, Davis. (2000). **The Underlying Dimension**. In **Educational Administration Quarterly**. 34(4): 462-483.
- Texas Education Agency. n.d. Balanced Scorecard Retrieved from <http://tea.state.tx.us/stplan/bsc.htm>.
- Terry, George Robert. (1960). **Principles of management**. 3rd ed. Illinois: Richard D. Irwin.
- Tilden, V. P., (1985). Issue of conceptualization and Measurement of Social Support in Construction of Nursing Theory Research. **Nursing and Health**. 18(8), 201-211.
- Teddlie, C., & Reynolds, D. (2002). Countering the critics: Responses to recent critics of school effectiveness research. **School Effectiveness & School Improvement**. 12, 41-82.
- Thoits. P. A. (1982). Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. **Journal of Health and Social Behavior**, 23(2), 145-159.

- Troman, G. and Woods, P. (2000). Teacher Stress in the Low-Trust Society. **British Journal of Sociology of Education**. Retrieves April 20, 2018, from <http://taylorandfrancis.metapress.com>
- Uline, L. C. et al. (1998). School Effectiveness: The Underlying Dimensions. **Educational Administration Quarterly**. 34(4), 462-483.
- Ulrich, D., & Lake, D. G. (1990). **Organizational capability: Competing from the inside out**: John Wiley & Sons.
- Vapuu, T. L. (1998). Insiders and outsiders: women's Movement and organizational effectiveness. **Canadian Review of Sociology. And Anthropology**, 33(3), 391-410.
- Vecchio, R. P. (1991). **Organizational behavior**. 2nd ed. Chicago: The Dryden Press.
- Weber, G. (1971). **Inner-city children can be taught to read: Four successful school**. Washington, DC: Council for Basic Education.
- Weiss, R. (1974). **Doing undo others**. Z.Robin (ED.), **The provision of social relationships**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Welch, M. (2011). **The evolution of the employee engagement concept: communication implications**. Corporate Communications: An International Journal, 16, 328-346.
- Whithey, M. J. and W. H. Cooper. (1989). "Predicting exit, voice, Loyalty and neglect." **Administrative Science Quarterly**. 34(1): 521-539.
- World Economic Forum Global Competitiveness Report 2012-2013**. (2014). Retrieved from www.weforum.org.
- Wren, Cynthia Y. (1997). **Work Motivation and Perceived Organizational Effectiveness in Middle Schools**. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9637812>.
- Yoannone, Carol A. (1993). Faculty participation and commitment to college goals, strategy within the university (Strategic Planning). **Dissertation Abstracts International**. 1993: 271.
- Young. P., & King, M. B. (2002). **Factor Affecting Education Administration**. Ohio: Ohio State University.
- Zammuto, R. F. (1982). **Assessing organizational effectiveness, system change Adaptation and strategy**. Albany: State university of New York.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

GRAD VRU

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. นายประพทธี สุขไย | ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |
| 3. อาจารย์ ดร.ชนม์ชกรณ วรอินทร์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัด |
| 4. ดร.กীরติ จันทรมณี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองหลวง ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา |
| 5. ดร.ดลนภา ท้วมยัง | ผู้อำนวยการโรงเรียนสะพานที่ 3 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |

GRAD VRU



ที่ ศธ ๐๕๕๓.๓๒/ว.๓๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นายประพฤทธิ์ สุขโย

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้
ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๓๗ เป็นผู้ประสานงาน
โดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

GRAD VRU

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิช สิริโวหาร)


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖




ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูล

GRAD VRU



GRAD VRU



ภาคผนวก ค
สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ของแบบสอบถาม

GRAD VRU

สรุปการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency) หรือ IOC

เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| | | |
|----|---------|--|
| 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |

1. แบบสอบถามสำหรับครู

ตารางการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับคำจำกัดความในการวิจัย

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------------------------------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | | |
| 1 | ความทุ่มเทในการทำงาน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2 | ความจริงรักภักดี | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 3 | ความศรัทธา | | | | | | | |
| 3.1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|------------------------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | | | |
| 1 | ความก้าวหน้า | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ลักษณะของงาน | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ความสำเร็จของงาน | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| การสนับสนุนทางสังคม | | | | | | | | |
| 1 | การสนับสนุนทางอารมณ์ | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2 | การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ | | | | | | | |
| 2.1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | การได้รับคำแนะนำ ปรึกษาหารือ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 4 | การให้ข้อมูลข่าวสาร | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| วัฒนธรรมองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การมอบอำนาจ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------|--|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ความเอื้ออาทร | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| บรรยากาศองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | บรรยากาศแบบใช้อำนาจ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|----------------|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| ภาวะผู้นำ | | | | | | | | |
| 1 | การกระตุ้นปัญญา | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | การสร้างบารมี | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| สมรรถนะองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | ความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|---|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2 | การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | | | | | |
| 5.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------------|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ประสิทธิผลของโรงเรียน | | | | | | | | |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | ซื่อสัตย์สุจริต | | | | | | | |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | มีวินัย | | | | | | | |
| 4.7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | | | |
| 4.10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | | | |
| 4.14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | รักความเป็นไทย | | | | | | | |
| 4.18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | | | |
| 4.21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |



GRAD VRU



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามในการวิจัย ฉบับที่ 1
สำหรับครู

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน คุณครูที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชาูปถัมภ์ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งตอนนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความกรุณาจากคุณครูทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและผู้ตอบจะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนใด ๆ ทั้งสิ้นจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อจักเป็นพระคุณยิ่ง

อนึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่าน ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามซึ่งเกี่ยวกับภูมิหลังของคุณ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุปี

3. การศึกษาสูงสุด ระดับ.....

วิชาเอก.....

4. ประสบการณ์การสอนปี

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การทุ่มเทในการทำงาน | | | | | |
| 1.1 | ท่านมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.2 | ท่านมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ท่านยอมเสียสละเวลาเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 1.4 | ท่านยอมเสียสละกำลังกายเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 1.5 | ท่านยอมเสียสละทรัพย์สินของตนเองเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 2 | ความจงรักภักดี | | | | | |
| 2.1 | ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ท่านมีความรู้สึกความผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ | | | | | |
| 2.3 | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.4 | ท่านต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนตลอดไป | | | | | |
| 2.5 | ท่านโดยไม่มีคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น | | | | | |
| 3 | ความศรัทธา | | | | | |
| 3.1 | ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในโรงเรียนที่ตนเองทำงาน | | | | | |
| 3.2 | ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของท่าน | | | | | |
| 3.3 | ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 3.5 | ท่านมีความเชื่อว่าเป้าหมายของโรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ | | | | | |

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| ข้อ | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความก้าวหน้า | | | | | |
| 1.1 | ท่านได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 1.2 | ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 1.3 | ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม | | | | | |
| 1.4 | ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 1.5 | ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 2 | การยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2.1 | ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.2 | ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3 | ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานหรือรับหน้าที่สำคัญเสมอ | | | | | |
| 2.4 | ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.5 | ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3 | ลักษณะของงาน | | | | | |
| 3.1 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ของท่าน | | | | | |
| 3.2 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน | | | | | |
| 3.3 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นงานท้าทายความสามารถให้ท่านอยากทำงาน | | | | | |
| 3.4 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.5 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 4.1 | ท่านสามารถทำงานประจำที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 4.2 | ท่านสามารถทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 4.3 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของตนเอง | | | | | |
| 4.4 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4.5 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

| ข้อ | ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การสนับสนุนทางอารมณ์ | | | | | |
| 1.1 | ท่านได้รับความรัก ความห่วงใยจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.2 | ท่านได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ท่านได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวท่านจากผู้บริหาร | | | | | |
| 1.5 | ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ | | | | | |
| 2.1 | ท่านได้รับการช่วยเหลือในการทำงานของโรงเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.2 | ท่านได้รับการช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานของโรงเรียน | | | | | |
| 2.4 | ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ | | | | | |
| 2.5 | ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 3 | การได้รับคำแนะนำ ปรึกษา หรือ | | | | | |
| 3.1 | ท่านได้รับคำแนะนำในงานที่ท่านรับผิดชอบ จากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.2 | ท่านได้รับคำแนะนำในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.3 | ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ท่านมีโอกาสได้ปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.5 | ท่านได้มีโอกาสได้ปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องส่วนตัวกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 4 | การให้ข้อมูลข่าวสาร | | | | | |
| 4.1 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน | | | | | |
| 4.2 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้การทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ | | | | | |
| 4.3 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์ และถูกต้อง | | | | | |
| 4.4 | ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารโรงเรียนในการรับข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.5 | ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น | | | | | |

ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉพาะระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)

| กลุ่มสาระการเรียนรู้ | คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) | |
|-------------------------------|--|-------------------|
| | มัธยมศึกษาปีที่ 3 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 |
| ภาษาไทย | | |
| คณิตศาสตร์ | | |
| วิทยาศาสตร์ | | |
| ภาษาอังกฤษ | | |
| สังคมศึกษา | | |
| เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ | | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | | | | | |
| 1.1 | คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | |
| 2.1 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | มีการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.5 | การมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนทำให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | |
| 3.1 | ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | | | | | |
| 3.2 | ครูมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน | | | | | |
| 3.3 | ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.4 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการทำงาน | | | | | |
| 3.5 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ส่งผลให้ครูทำให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | |
| 4.1 | นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ | | | | | |
| 4.2 | นักเรียนทรงไว้ซึ่งความเป็นไทย | | | | | |
| 4.3 | นักเรียนศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา | | | | | |
| | ซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 4.4 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งกาย และวาจาใจ | | | | | |
| 4.5 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง กาย และวาจาใจ | | | | | |
| | มีวินัย | | | | | |
| 4.6 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง คำสั่งของบุคลากร ช้อบังคับของ ครอบครั้ว | | | | | |
| 4.7 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียน | | | | | |
| 4.8 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ จารีต ประเพณีของสังคม | | | | | |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | |
| 4.9 | นักเรียนตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ | | | | | |
| 4.10 | นักเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.11 | นักเรียนเลือกใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.12 | นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | |
| 4.13 | นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม | | | | | |
| 4.14 | นักเรียนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| | มุ่งมั่นในการทำงาน | | | | | |
| 4.15 | นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.16 | นักเรียนทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| | รักความเป็นไทย | | | | | |
| 4.17 | นักเรียนภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูทวดเทวี | | | | | |
| 4.18 | นักเรียนมีความกตัญญูทวดเทวีต่อผู้มีพระคุณ | | | | | |
| 4.19 | นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 4.20 | นักเรียนอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย | | | | | |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | |
| 4.21 | นักเรียนช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน | | | | | |
| 4.22 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 4.23 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | | | | | |
| 4.24 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

แบบสอบถามในการวิจัย ฉบับที่ 2
สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งตอนนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความกรุณาจากคุณครูทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและผู้ตอบจะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนใด ๆ ทั้งสิ้นจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อจักเป็นพระคุณยิ่ง

อนึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่าน ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

- ตอนที่ 1** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาคำถามซึ่งเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียน และเติมข้อความลงในช่องว่าง
1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ.....ปี
 3. การศึกษาสูงสุด ระดับ.....วิชาเอก.....
 4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

- ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้
- 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจให้ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมอบอำนาจ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในการพัฒนา นักเรียน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในการดูแล นักเรียน | | | | | |
| 3 | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผลงานในการทำงาน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูร่วมกันทำงานให้สำเร็จ | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูร่วมภาคภูมิใจในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกว่ามีส่วนทำ ให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ความเอื้ออาทร | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้แก่ครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง | | | | | |

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบ | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้ครูความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบผลสำเร็จได้ | | | | | |
| 2 | บรรยากาศแบบใช้อำนาจ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ครูรับรู้โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ครูรับรู้ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนได้กระจายงานและการแบ่งงานให้ครูปฏิบัติอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู | | | | | |
| 3 | บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือครูในการทำงาน | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรัก ความอบอุ่น และเป็นมิตร กับผู้ร่วมงานทุกคน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับว่าทุกคนเป็นสมาชิกของโรงเรียน | | | | | |

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

| ข้อ | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูร่วมกันหาวิธีการใหม่ๆ ด้านการจัดการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 2 | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูมองเห็นคุณค่าของตนเอง | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3 | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูเห็นความสำคัญของงานปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกและให้กำลังใจในการทำงาน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น | | | | | |
| 4 | การสร้างบารมี | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูยกย่อง ชมเชย เคารพนับถือ | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |

2.4 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อ ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทักษะความรู้ทางวิชาการ ได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนและครู สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครูได้อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมหรือสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครูได้อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนได้การจัดสรรงบประมาณให้ครูเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 3 | วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะครูกำหนดองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญของโรงเรียนเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารร่วมกับคณะครูจัดทำแผนที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามการทำงานตามแผนที่วางไว้ | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อให้มีความร่วมมือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดเตรียมกำลังคนเพื่อให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของงาน | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | | | |
| 5.1 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 5.2 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ | | | | | |
| 5.3 | ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ผ่านมาการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร | | | | | |
| 5.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศยให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ | | | | | |
| 5.5 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |



ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉพาะระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)

| กลุ่มสาระการเรียนรู้ | คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) | |
|-------------------------------|--|-------------------|
| | มัธยมศึกษาปีที่ 3 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 |
| ภาษาไทย | | |
| คณิตศาสตร์ | | |
| วิทยาศาสตร์ | | |
| ภาษาอังกฤษ | | |
| สังคมศึกษา | | |
| เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ | | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | | | | | |
| 1.1 | คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | |
| 2.1 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | มีการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.5 | การมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนทำให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | |
| 3.1 | ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | | | | | |
| 3.2 | ครูมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน | | | | | |
| 3.3 | ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.4 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการทำงาน | | | | | |
| 3.5 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ส่งผลให้ครูทำให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | |
| 4.1 | นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ | | | | | |
| 4.2 | นักเรียนทรงไว้ซึ่งความเป็นไทย | | | | | |
| 4.3 | นักเรียนศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา | | | | | |
| | ซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 4.4 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งกาย และวาจาใจ | | | | | |
| 4.5 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง กาย และวาจาใจ | | | | | |
| | มีวินัย | | | | | |
| 4.6 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง คำสั่งของบุคลากร ช้อบังคับของ ครอบครั้ว | | | | | |
| 4.7 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียน | | | | | |
| 4.8 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ จารีต ประเพณีของสังคม | | | | | |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | |
| 4.9 | นักเรียนตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ | | | | | |
| 4.10 | นักเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.11 | นักเรียนเลือกใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.12 | นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | |
| 4.13 | นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม | | | | | |
| 4.14 | นักเรียนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| | มุ่งมั่นในการทำงาน | | | | | |
| 4.15 | นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.16 | นักเรียนทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| | รักความเป็นไทย | | | | | |
| 4.17 | นักเรียนภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูทวดเทวี | | | | | |
| 4.18 | นักเรียนมีความกตัญญูทวดเทวีต่อผู้มีพระคุณ | | | | | |
| 4.19 | นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 4.20 | นักเรียนอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย | | | | | |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | |
| 4.21 | นักเรียนช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน | | | | | |
| 4.22 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 4.23 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | | | | | |
| 4.24 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

GRAD VRU

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. นายประพทธี สุขไย | ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ | อาจารย์ประจำสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ ทหารลาดกระบัง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |
| 3. อาจารย์ ดร.ชนม์ชกรณ วรอินทร์ | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการทดสอบและวัด |
| 4. ดร.กীরติ จันทรมณี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองหลวง ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา |
| 5. ดร.ดลนภา ท้วมยัง | ผู้อำนวยการโรงเรียนสะพานที่ 3 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา |

GRAD VRU



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว.ก๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นายประพตฤทธิ์ สุขโย

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้
ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงาน
โดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

GRAD VRU

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช สิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๗๕๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประคมนาฯพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และใคร่ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

GRAD VRU

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จිරัธนิช สิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๓, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐- ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๒



332

ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว.๗๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖B๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างทุกระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้
ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๓๗ เป็นผู้ประสานงาน
โดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรอนิษฐ์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/๑.๗๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน ดร.กীরติ จันทรมณี

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิรสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้
ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๘-๗๐๘๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงาน
โดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

GRAD VRU

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรนิช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๘ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๘ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว.๗๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตูน้ำพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางคลนภา ท้วมยัง

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้
ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงาน
โดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา
ณ โอกาสนี้

GRAD VPU
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช สิริวิหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูล

GRAD VRU



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ว.พพส

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประคูน้าพระอินทร์
จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน บางกระทุ่มพิทยาคม

ด้วย นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖B๗๔๖๕๐๑๑๕ นักศึกษา
ระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง "การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระศัพทของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธาน
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลในการสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้หน่วยงานของท่านทดลอง
ใช้เครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ได้มอบหมายให้ นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์
๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือ
จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช สิริวิหการ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๕๐๑, ๕๐๒, ๕๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๕๐๖



ที่ ศธ ๐๕๕๑.๑๒/ทศ๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ.ประจวบคีรีขันธ์
จ.ปทุมธานี ๑๓๓๘๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว รหัสนักศึกษา ๕๖8๗๕๖๕๐๑๑๕ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระศัพทของประสิทธิ์ผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านเกี่ยวกับการให้ข้อมูลในส่วนที่สามารถเปิดเผยได้ เพื่อเป็นประโยชน์ในงานวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ทั้งนี้ได้มอบหมายให้นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๐๘๘๓๓๗ เป็นผู้ประสานงานโดยตรง และใคร่ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จีรธนิช สิริโวหาร)


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ภาคผนวก ค
สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ของแบบสอบถาม

GRAD VRU

สรุปการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency) หรือ IOC

เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

| | | |
|----|---------|--|
| 1 | หมายถึง | แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |
| 0 | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |
| -1 | หมายถึง | แน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรงกับคำจำกัดความในการวิจัย |

1. แบบสอบถามสำหรับครู

ตารางการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับคำจำกัดความในการวิจัย

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------------------------------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | | | | | | | | |
| 1 | ความทุ่มเทในการทำงาน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2 | ความจริงรักภักดี | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 3 | ความศรัทธา | | | | | | | |
| 3.1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|------------------------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | | | | | | | | |
| 1 | ความก้าวหน้า | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ลักษณะของงาน | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ความสำเร็จของงาน | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| การสนับสนุนทางสังคม | | | | | | | | |
| 1 | การสนับสนุนทางอารมณ์ | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2 | การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ | | | | | | | |
| 2.1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | การได้รับคำแนะนำ ปรึกษาหารือ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0.6 | ใช้ได้ |
| 4 | การให้ข้อมูลข่าวสาร | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| วัฒนธรรมองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การมอบอำนาจ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | ความเอื้ออาทร | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| บรรยากาศองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | บรรยากาศแบบใช้อำนาจ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|----------------|------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| ภาวะผู้นำ | | | | | | | | |
| 1 | การกระตุ้นปัญญา | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2 | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | การสร้างบารมี | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| สมรรถนะองค์การ | | | | | | | | |
| 1 | ความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|---|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| 2 | การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3 | วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | | | | | |
| 5.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 5.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|-----------------------|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| ประสิทธิผลของโรงเรียน | | | | | | | | |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน | | | | | | | |
| 1.1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | | | |
| 2.1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 2.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 2.5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | | | |
| 3.1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 3.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 3.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | | | |
| 4.1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | ชื่อสัตย์สุจริต | | | | | | | |
| 4.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | มีวินัย | | | | | | | |
| 4.7 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 4.8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | | | |
| 4.10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |

| ข้อที่ | ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ | | | | | รวม | ค่าเฉลี่ย | สรุปผล |
|--------|----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----------|--------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 | | | |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | | | |
| 4.14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | รักความเป็นไทย | | | | | | | |
| 4.18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | | | |
| 4.21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |
| 4.22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | ใช้ได้ |



GRAD VRU



ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามในการวิจัย ฉบับที่ 1
สำหรับครู

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน คุณครูที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ ขณะนี้อยู่ใน
ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับของประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย
วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งตอนนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่
ขอความกรุณาจากคุณครูทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่าน
จะเป็นความลับและผู้ตอบจะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนใด ๆ ทั้งสิ้นจากการตอบแบบสอบถาม
ครั้งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่
แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อจักเป็นพระคุณยิ่ง

อนึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่าน ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาคำถามซึ่งเกี่ยวกับภูมิหลังของคุณ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ ชาย หญิง

2. อายุปี

3. การศึกษาสูงสุด ระดับ.....

วิชาเอก.....

4. ประสบการณ์การสอนปี

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับครูที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

1. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

| ข้อ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การทุ่มเทในการทำงาน | | | | | |
| 1.1 | ท่านมีความรู้สึกที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 1.2 | ท่านมีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ท่านยอมเสียสละเวลาเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 1.4 | ท่านยอมเสียสละกำลังกายเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 1.5 | ท่านยอมเสียสละทรัพย์สินของตนเองเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ | | | | | |
| 2 | ความจงรักภักดี | | | | | |
| 2.1 | ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ท่านมีความรู้สึกความผูกพันต่อหน่วยงานที่ท่านทำงานอยู่ | | | | | |
| 2.3 | ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.4 | ท่านต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในโรงเรียนตลอดไป | | | | | |
| 2.5 | ท่านโดยไม่มีคิดที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น | | | | | |
| 3 | ความศรัทธา | | | | | |
| 3.1 | ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในโรงเรียนที่ตนเองทำงาน | | | | | |
| 3.2 | ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของท่าน | | | | | |
| 3.3 | ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับค่านิยมของโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ท่านยอมรับและเห็นด้วยกับเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 3.5 | ท่านมีความเชื่อว่าเป้าหมายของโรงเรียนสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ | | | | | |

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

| ข้อ | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความก้าวหน้า | | | | | |
| 1.1 | ท่านได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 1.2 | ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 1.3 | ท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม | | | | | |
| 1.4 | ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 1.5 | ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 2 | การยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2.1 | ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.2 | ท่านได้รับการแสดงความยินดี จากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3 | ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานหรือรับหน้าที่สำคัญเสมอ | | | | | |
| 2.4 | ท่านได้รับกำลังใจจากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 2.5 | ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3 | ลักษณะของงาน | | | | | |
| 3.1 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความรู้ของท่าน | | | | | |
| 3.2 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน | | | | | |
| 3.3 | ท่านได้รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจ และเป็นงานท้าทายความสามารถให้ท่านอยากทำงาน | | | | | |
| 3.4 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.5 | ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ความสำเร็จของงาน | | | | | |
| 4.1 | ท่านสามารถทำงานประจำที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 4.2 | ท่านสามารถทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 4.3 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของตนเอง | | | | | |
| 4.4 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 4.5 | ท่านทำงานได้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

| ข้อ | ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การสนับสนุนทางอารมณ์ | | | | | |
| 1.1 | ท่านได้รับความรัก ความห่วงใยจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.2 | ท่านได้รับการดูแล เอาใจใส่จากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ท่านได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าในตัวท่านจากผู้บริหาร | | | | | |
| 1.5 | ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การสนับสนุนทางการเงินและสิ่งของ | | | | | |
| 2.1 | ท่านได้รับการช่วยเหลือในการทำงานของโรงเรียนจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.2 | ท่านได้รับการช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการทำงานของโรงเรียน | | | | | |
| 2.4 | ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ทำ | | | | | |
| 2.5 | ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 3 | การได้รับคำแนะนำ ปรึกษา หรือ | | | | | |
| 3.1 | ท่านได้รับคำแนะนำในงานที่ท่านรับผิดชอบ จากผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.2 | ท่านได้รับคำแนะนำในเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.3 | ท่านมีโอกาสดำปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ท่านมีโอกาสดำปรึกษาหารือเกี่ยวกับเรื่องงานที่รับผิดชอบกับเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.5 | ท่านได้มีโอกาสได้ปรึกษาหารือ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องส่วนตัวกับผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 4 | การให้ข้อมูลข่าวสาร | | | | | |
| 4.1 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน | | | | | |
| 4.2 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้การทำงานของโรงเรียนให้สำเร็จ | | | | | |
| 4.3 | ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทันเหตุการณ์ และถูกต้อง | | | | | |
| 4.4 | ท่านได้รับโอกาสจากผู้บริหารโรงเรียนในการรับข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.5 | ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนาตนเองในการทำงานให้ดีขึ้น | | | | | |

ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉพาะระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)

| กลุ่มสาระการเรียนรู้ | คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) | |
|-------------------------------|--|-------------------|
| | มัธยมศึกษาปีที่ 3 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 |
| ภาษาไทย | | |
| คณิตศาสตร์ | | |
| วิทยาศาสตร์ | | |
| ภาษาอังกฤษ | | |
| สังคมศึกษา | | |
| เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ | | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | | | | | |
| 1.1 | คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | |
| 2.1 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | มีการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.5 | การมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนทำให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | |
| 3.1 | ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | | | | | |
| 3.2 | ครูมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน | | | | | |
| 3.3 | ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.4 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการทำงาน | | | | | |
| 3.5 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ส่งผลให้ครูทำให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | |
| 4.1 | นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ | | | | | |
| 4.2 | นักเรียนทรงไว้ซึ่งความเป็นไทย | | | | | |
| 4.3 | นักเรียนศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักศาสนา | | | | | |
| | ซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 4.4 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งกาย และวาจาใจ | | | | | |
| 4.5 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง กาย และวาจาใจ | | | | | |
| | มีวินัย | | | | | |
| 4.6 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง คำสั่งของบุคลากร ขอบังคับของ ครอบครั้ว | | | | | |
| 4.7 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียน | | | | | |
| 4.8 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ จารีต ประเพณีของสังคม | | | | | |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | |
| 4.9 | นักเรียนตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ | | | | | |
| 4.10 | นักเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.11 | นักเรียนเลือกใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.12 | นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | |
| 4.13 | นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม | | | | | |
| 4.14 | นักเรียนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| | มุ่งมั่นในการทำงาน | | | | | |
| 4.15 | นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.16 | นักเรียนทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| | รักความเป็นไทย | | | | | |
| 4.17 | นักเรียนภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูทวดเทวี | | | | | |
| 4.18 | นักเรียนมีความกตัญญูทวดเทวีต่อผู้มีพระคุณ | | | | | |
| 4.19 | นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 4.20 | นักเรียนอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย | | | | | |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | |
| 4.21 | นักเรียนช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน | | | | | |
| 4.22 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 4.23 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | | | | | |
| 4.24 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

แบบสอบถามในการวิจัย ฉบับที่ 2
สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

เรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่เคารพ

ด้วยดิฉัน นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งตอนนี้อยู่ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงใคร่ขอความกรุณาจากคุณครูทุกท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับและผู้ตอบจะไม่ได้รับความกระทบกระเทือนใด ๆ ทั้งสิ้นจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้ครบทุกข้อจักเป็นพระคุณยิ่ง

อนึ่งงานวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากคุณครูทุกท่าน ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว

- ตอนที่ 1** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- คำชี้แจง** โปรดอ่านและพิจารณาคำถามซึ่งเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารโรงเรียน และเติมข้อความลงในช่องว่าง
1. เพศ ชาย หญิง
 2. อายุ.....ปี
 3. การศึกษาสูงสุด ระดับ.....วิชาเอก.....
 4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

- ตอนที่ 2** เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้
- 1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

2.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจให้ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจและชี้แจงให้ครูในโรงเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีส่วนร่วมปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมอบอำนาจ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในการพัฒนา นักเรียน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจการตัดสินใจให้ครูในการดูแล นักเรียน | | | | | |
| 3 | ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูเห็นคุณค่าในตัวเอง | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมประเมินผลงานในการทำงาน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูร่วมกันทำงานให้สำเร็จ | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูร่วมภาคภูมิใจในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนใช้ทักษะกระตุ้นให้ครูมีความรู้สึกว่ามีส่วนทำ ให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | ความเอื้ออาทร | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ให้แก่ครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ของครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเอง | | | | | |

2.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | บรรยากาศแบบมุ่งเน้นด้านวิชาการ | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้โรงเรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้มีความเป็นระเบียบ | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสนับสนุนให้ครูความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของตนเองว่าสามารถประสบผลสำเร็จได้ | | | | | |
| 2 | บรรยากาศแบบใช้อำนาจ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ครูรับรู้โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ครูรับรู้ขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูมีอิสระในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนได้กระจายงานและการแบ่งงานให้ครูปฏิบัติอย่างชัดเจน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลของครู | | | | | |
| 3 | บรรยากาศแบบมนุษยสัมพันธ์ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความร่วมมือและช่วยเหลือครูในการทำงาน | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความรัก ความอบอุ่น และเป็นมิตร กับผู้ร่วมงานทุกคน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับว่าทุกคนเป็นสมาชิกของโรงเรียน | | | | | |

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

| ข้อ | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูร่วมกันหาวิธีการใหม่ๆ ด้านการจัดการเรียนการสอนสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้ครูวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| 2 | การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคล | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนคำนึงศักยภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความแตกต่างระหว่างบุคคล | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ครูมองเห็นคุณค่าของตนเอง | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3 | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูเห็นความสำคัญของงานปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนโน้มน้าวจิตใจให้ครูเกิดทัศนคติเชิงบวกและให้กำลังใจในการทำงาน | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนจุดประกายความคิดที่ทำให้ครูช่วยทำงานให้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น | | | | | |
| 4 | การสร้างบารมี | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูยกย่อง ชมเชย เคารพนับถือ | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาสามารถทำให้ครูไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวใจ ชักจูงให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ | | | | | |

2.4 ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การ | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ความรู้ความสามารถของบุคลากร | | | | | |
| 1.1 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ | | | | | |
| 1.2 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทักษะความรู้ทางวิชาการ ได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 1.3 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้รับการเสริมสร้างประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 1.4 | ผู้บริหารโรงเรียนและครู สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 1.5 | ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | การจัดการทรัพยากรการเรียนรู้ | | | | | |
| 2.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครูได้อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 2.2 | ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริมหรือสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนของครูได้อย่างเพียงพอ | | | | | |
| 2.3 | ผู้บริหารโรงเรียนได้การจัดสรรงบประมาณให้ครูเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน | | | | | |
| 2.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการพัฒนาโรงเรียน | | | | | |
| 3 | วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | | | | | |
| 3.1 | ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะครูกำหนดองค์ประกอบต่างๆที่สำคัญของโรงเรียนเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย | | | | | |
| 3.2 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ | | | | | |
| 3.3 | ผู้บริหารร่วมกับคณะครูจัดทำแผนที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 3.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการติดตามการทำงานตามแผนที่วางไว้ | | | | | |
| 3.5 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลสำเร็จ และการนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.1 | ผู้บริหารโรงเรียนจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อให้มีความร่วมมือ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน | | | | | |
| 4.2 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4.3 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดเตรียมกำลังคนเพื่อให้สามารถทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ | | | | | |
| 4.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการแบ่งขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามบทบาทหน้าที่ของงาน | | | | | |
| 4.5 | ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการร่วมกันคิดและร่วมกันตัดสินใจ | | | | | |

| ข้อ | ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|-----|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร | | | | | |
| 5.1 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ | | | | | |
| 5.2 | ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ | | | | | |
| 5.3 | ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลที่ผ่านมาผ่านการประมวลผลแล้วมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหาร | | | | | |
| 5.4 | ผู้บริหารโรงเรียนมีการเผยแพร่และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศยให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับรู้ | | | | | |
| 5.5 | ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |



ตอนที่ 3 เป็นข้อความเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โปรดกรอกข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเฉพาะระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใช้คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 ลงในตารางที่กำหนดให้ (ทศนิยมสองตำแหน่ง)

| กลุ่มสาระการเรียนรู้ | คะแนนเฉลี่ยร้อยละจากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) | |
|-------------------------------|--|-------------------|
| | มัธยมศึกษาปีที่ 3 | มัธยมศึกษาปีที่ 6 |
| ภาษาไทย | | |
| คณิตศาสตร์ | | |
| วิทยาศาสตร์ | | |
| ภาษาอังกฤษ | | |
| สังคมศึกษา | | |
| เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ | | |

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านในแต่ละข้อว่าอยู่ในระดับใดโดยพิจารณาเกณฑ์ ต่อไปนี้

1 = น้อยที่สุด 2 = น้อย 3 = ปานกลาง 4 = มาก 5 = มากที่สุด

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | | | | | |
| 1.1 | คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากผลการทดสอบระดับชาติ (ONET) ปีการศึกษา 2559 เฉลี่ยรวม 5 กลุ่มสาระฯ เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียน | | | | | |
| 2 | การมีส่วนร่วมของชุมชน | | | | | |
| 2.1 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของโรงเรียน | | | | | |
| 2.2 | ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการ กิจกรรมของโรงเรียน | | | | | |
| 2.3 | มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |
| 2.4 | มีการระดมทรัพยากรจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.5 | การมีส่วนร่วมของชุมชนมีส่วนทำให้งานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ | | | | | |
| 3 | ความพึงพอใจของครู | | | | | |
| 3.1 | ครูมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | | | | | |
| 3.2 | ครูมีความสุขกับการทำงานในโรงเรียน | | | | | |
| 3.3 | ครูมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 3.4 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอต่อการทำงาน | | | | | |
| 3.5 | ครูมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ส่งผลให้ครูทำให้งานสำเร็จ | | | | | |
| 4 | คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน | | | | | |
| | รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ | | | | | |
| 4.1 | นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ | | | | | |
| 4.2 | นักเรียนทรงไว้ซึ่งความเป็นไทย | | | | | |
| 4.3 | นักเรียนศรัทธา ยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา | | | | | |
| | ซื่อสัตย์สุจริต | | | | | |
| 4.4 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งกาย และวาจาใจ | | | | | |
| 4.5 | นักเรียนประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้ง กาย และวาจาใจ | | | | | |
| | มีวินัย | | | | | |
| 4.6 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง คำสั่งของบุคลากร ช้อบังคับของ ครอบครั้ว | | | | | |
| 4.7 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียน | | | | | |
| 4.8 | นักเรียนประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ จารีต ประเพณีของสังคม | | | | | |
| | ใฝ่เรียนรู้ | | | | | |
| 4.9 | นักเรียนตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ เรียนรู้ | | | | | |
| 4.10 | นักเรียนแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ภายนอกโรงเรียน | | | | | |
| 4.11 | นักเรียนเลือกใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม | | | | | |
| 4.12 | นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ และสามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้ | | | | | |

| ข้อ | ประสิทธิผลของโรงเรียน | ระดับการปฏิบัติ | | | | |
|------|---|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | อยู่อย่างพอเพียง | | | | | |
| 4.13 | นักเรียนดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม | | | | | |
| 4.14 | นักเรียนมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข | | | | | |
| | มุ่งมั่นในการทำงาน | | | | | |
| 4.15 | นักเรียนตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 4.16 | นักเรียนทำงานด้วยความเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| | รักความเป็นไทย | | | | | |
| 4.17 | นักเรียนภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย และมีความกตัญญูทวดเทวี | | | | | |
| 4.18 | นักเรียนมีความกตัญญูทวดเทวีต่อผู้มีพระคุณ | | | | | |
| 4.19 | นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 4.20 | นักเรียนอนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย | | | | | |
| | มีจิตสาธารณะ | | | | | |
| 4.21 | นักเรียนช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน | | | | | |
| 4.22 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน | | | | | |
| 4.23 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน | | | | | |
| 4.24 | นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------------------|--|
| ชื่อ -นามสกุล | นางสาวอัจฉราภรณ์ ใจก้อนแก้ว |
| วัน เดือน ปี ที่เกิด | 1 มกราคม 2527 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดน่าน |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 100/43 หมู่ 2 ถนนบรมไตรโลกนารถ ตำบลวัดจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2548 | บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| พ.ศ. 2552 | ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม |
| พ.ศ. 2555 | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2554 | ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดเสนาณรงค์ |
| พ.ศ. 2558 | ครู โรงเรียนวัดเสนาณรงค์ |
| พ.ศ. 2558 | ครู โรงเรียนบ้านหนองนากวางอัน |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ |
| ที่ทำงานปัจจุบัน | โรงเรียนบ้านหนองนากวางอัน ตำบลบ่อทอง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก |

GRAD VRU