

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2555

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2555

เกษมาพร ทองเอื้อ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล*.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์
เรื่อโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากล และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 จำนวน 211 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (*Stratified Random Sampling*) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60 ถึง 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์หสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล .73 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าระดับอิทธิพล .18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าระดับอิทธิพล .10 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

THE FACTOR AFFECTED TO THE EFFECTIVENESS
OF WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration

June 2012

Kasamaporn Thongae. (2012). *The Factors Affecting the Effectiveness of World-Class Standard School*. Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Jaruwan Ploydoungrat, Assis.Prof.Lt.JG. Dr. Paiboon Onmung

The objectives of this research were to survey the level of the factors in World – Class Standard School and the factors affecting the effectiveness of World – Class Standard School. The samples used in this study by applying the method of stratified random sampling were 211 World – Class Standard high schools in 2011. The research instrument was 4 -point rating scale questionnaires. The Index of consistency ranged between .60 to 1.00 and the index of *reliability was at .97*. The statistic used in this research was the Pearson's Correlation Coefficient analysis and the examination of the correspondence between the developed theoretical model and the empirical data by implementing canned programs. The results of the study were as following:

1. The level of the factor of World – Class Standard School were categorized in high level in all aspects ranged from the highest to the lowest respectively by the characteristics , the environment , the organization and the policies and practices.
2. There were 3 factors which directly influenced on the effectiveness of World – Class Standard School ranged from the highest to the lowest respectively by the environment which had the level of influence at .73 and the organization which had the level of influence at .18, with the statistical significance at .01 and the policies and practices which had the level of influence at .10 with the statistical significance at .05 .

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ของ
กษมาพร ทองเอื้อ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)
วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากท่าน ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญา นิพนธ์ที่ได้ทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจอบรมสั่งสอน และกระตุ้นเคี่ยวเข็ญเพื่อคุณภาพของงานวิจัย ท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ เป็นผู้ที่มีจิตเมตตากรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านในการชี้แนะปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยจนได้ เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหาร คณะครูอาจารย์ในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลที่มีค่า ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัยทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลจนสำเร็จด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณกำลังใจ และความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานของนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษารุ่นที่ 22 ทุกท่าน

ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคุณแม่เรณู ทองเอื้อ คุณพ่อวันชัย ทองเอื้อ และคุณธันยรัตน์ ทองเอื้อ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสนับสนุนในทุกเรื่อง เริ่มตั้งแต่เป็นผู้จุดประกายแนวคิดในการศึกษา และให้กำลังใจมาโดยตลอด คุณงามความดีที่เกิดจากผลงานวิจัยนี้ ล้วนเกิดขึ้นได้จากทุกท่านที่ได้กล่าวนามมาในตอนต้นแล้ว ซึ่งผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

กษมาพร ทองเอื้อ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
สมมติฐานการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ประสิทธิผลของโรงเรียน	14
โรงเรียนมาตรฐานสากล	19
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	86
3 วิธีดำเนินการวิจัย	92
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล	96
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	111
สรุปผลการวิจัย	112
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	121

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	134
ประวัติย่อผู้วิจัย	161



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนในทัศนะของ Cheng	37
2 ร้อยละของโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินประสิทธิผล ประจำปีงบประมาณ 2553 จำแนกตามภาค	40
3 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะองค์การ	45
4 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม	54
5 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะบุคคล	62
6 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	70
7 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Murphy	74
8 ตารางสรุปปัจจัย ตัวแปร องค์ประกอบของตัวแปร และวิธีวัดระดับของตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล	81
9 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาค	93
10 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง	99
11 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	102
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ และความเบ้ของตัวแปร	103
13 ค่าสัมพัทธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	104
14 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล (ก่อนปรับ)	106
15 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล (หลังปรับ)	108
16 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มี อิทธิพลของโรงเรียนมาตรฐานสากล	109

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 ภาพความสำเร็จโรงเรียนมาตรฐานสากล	20
3 เปรียบเทียบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนทั่วไปกับโรงเรียน มาตรฐานสากล	24
4 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของทิสนา แชมมณี	32
5 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตามทฤษฎีของ Steers	43
6 แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล	91
7 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (ก่อนปรับ)	105
8 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (หลังปรับ)	107

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากการประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศส่งผลกระทบต่อตรงต่อการขับเคลื่อนประเทศ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศนั้นจะต้องพิจารณาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ การเตรียมการโดยพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลจึงถือว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2553: 2-16)

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ 1 คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: ออนไลน์) โดยจากแผนการปฏิรูปดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายในการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ซึ่งมีอัตลักษณ์สำคัญ 2 ด้านคือด้านหลักสูตรและการสอน โดยเปิดสาระเพิ่มเติมความเป็นสากล 6 รายวิชา ร่วมกับการสอนบางกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นภาษาอังกฤษ และด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ คือการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: ง) โดยเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 สำหรับโรงเรียนนำร่อง 500 โรงเรียนที่คัดเลือกจากเกณฑ์ ความพร้อม 3 ด้าน คือ 1) ด้านผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ 3) ด้านปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชน (รังสรรค์ เพ็งหนู. 2553: สัมภาษณ์) และจะขยายผลในการพัฒนาโรงเรียนอื่นๆทั่วประเทศต่อไป ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีแผนการดำเนินงานรองรับจนถึงปีพ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

ด้วยความสำคัญของนโยบายข้างต้น โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและโรงเรียนอื่นๆที่เตรียมเข้ารับการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากลในอนาคตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญ ในการร่วมกันผลักดันการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 31-33)

ทั้งนี้ประสิทธิผล เป็นระดับ(degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (Robbins. 1996: 7) โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการของโรงเรียน

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทย ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำใน คุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียน การสอนและคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา (input) คุณภาพของกระบวนการเรียน การสอน (teaching process) และคุณภาพของผลผลิต (output) (Grisay; & Mahlek. 1991: 48) สอดคล้องกับ คาร์เมอร์ และ เวทเทน (Cameron; & Whetten. 1996: 540) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาความมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรกลายเป็น แนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้โรงเรียนจะเน้นไปที่ “คุณภาพ (quality)” “ความเป็นเลิศ (excellence)” “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)” และ “การปรับเปลี่ยน (transformation)” ซึ่งก็คือความมีประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) นั่นเอง

ในปัจจุบันแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของ องค์กรทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการ และผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุก ประเภทขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ (Sallis; & Jones. 2002: 1-2) รวมถึงโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งถือเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงประสิทธิผลเช่นเดียวกัน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรนั้นมีนักวิชาการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง โดยจาก การศึกษาของ ฮินชู (Hrinco. 1992: 205) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง มโนทัศน์ของประสิทธิผล องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ความชัดเจนด้านมโนทัศน์ประสิทธิผลองค์กร ผลการวิจัย พบว่า การวัดประสิทธิผลองค์กรที่พบในวรรณกรรมส่วนมากจำแนกได้ สามลักษณะ คือ การวัด จากการบรรลุเป้าหมาย (a goal attainment model) การแสวงหาทรัพยากรเข้าสู่ระบบ (a system resource model) และวิวัฒนาการ (an ecological model) โดยลักษณะที่นิยมใช้มากที่สุดนั้นคือ การวัดจากการบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้จากการวัดประสิทธิผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของโรงเรียน มาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย(อ้างถึงหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศษ 04229/194 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2554) กำหนดให้แล้ว เสร็จในวันที่ 15 กันยายน 2554 โดยมีศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และเครือข่ายนิเทศการมัธยมศึกษา ร่วมกันติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงานของ โรงเรียนมาตรฐานสากลตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายได้ กำหนดคู่มือแนวทางการนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนในโครงการ

Education Hub ปีการศึกษา 2553 เป็นแนวทางในการประเมินผล ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียด และเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้าน โดยใช้ลักษณะการประเมินผลจากการบรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาโรงเรียน ที่มีความชัดเจน และครอบคลุม ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมากที่สุด เพราะเป็นผลการประเมินของผู้ประเมินซึ่งเป็นภาคีที่รับรู้การดำเนินงาน ตลอดจนเจตนาของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยอิงการพิจารณาจากหลักฐานร่องรอยตามตัวบ่งชี้การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ทั้งนี้ได้นำเสนอผลการประเมินจำแนกเป็น 4 ภาค ได้แก่ 1) ภาคเหนือ 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ภาคกลางและภาคตะวันออก 4) ภาคใต้

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ค่าระดับผลสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนที่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามที่มีคู่มือการประเมินกำหนด

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นมีปัจจัยหลายประการที่เป็นสาเหตุให้เกิดความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ หากแต่จากการศึกษางานวิจัยพบว่าปัจจุบันยังขาดการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล อีกทั้งยังขาดการเชื่อมโยงปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่จะส่งผลให้โรงเรียนมาตรฐานสากลรุ่นที่ 1 ใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ถึงระดับ A4 คือระดับความต่อเนื่อง ยั่งยืนในการดำเนินงานในทุกด้านตามเป้าหมายของโครงการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: ภาคผนวก) รวมถึงเป็นแนวทางในการเตรียมการเข้าสู่โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลของโรงเรียนอื่นๆต่อไป

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers. 1977) ที่ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย เนื่องจาก ทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรของสเตียร์นี้เป็นการกำหนดแนวทางกว้างเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ห่องค์การได้หลายประเภท รวมถึงโรงเรียน นอกจากนี้เป็นรูปแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กัน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552: 68) โดยครอบคลุมลักษณะหลายด้าน (Multidimensional approach) โดยนำเสนอในรูปโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ปัจจัยแต่ละด้านนั้นมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลขององค์กร ร่วมกับการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดปัจจัย ตลอดจนความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นจะเป็นประโยชน์สำหรับการอธิบายถึงระดับผลสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร ตลอดจนระดับปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเป้าหมายในช่วงที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนที่กำลังเข้าโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียน

สู่สากล สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ ไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนการศึกษา และการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเกิด ประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งคำถามของการวิจัยดังนี้

1. โรงเรียนมาตรฐานสากลมีปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะ สภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และ ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัย ลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่ ปัจจัย ลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาโรงเรียนมาตรฐาน สากลดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล อันจะนำไปสู่การวางแผนการดำเนินงาน และการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนา ลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และลักษณะนโยบายการบริหารและ การปฏิบัติของโรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนที่เตรียมเข้าโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียน สู่สากล ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
2. การวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล หรือการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆของ โรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไปในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลผู้วิจัยใช้ผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายที่ใช้แบบประเมินผล การพัฒนายกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประจำปีการศึกษา 2553 ซึ่งได้ดำเนินการประเมินผลสำเร็จใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารด้วยระบบคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน ซึ่งแบ่งระดับความสำเร็จออกเป็น 4 ระดับเพื่อให้เห็นมิติการดำเนินงาน ได้แก่ ระดับที่ 1 A1 (Awareness) คือระดับความตระหนักในความสำคัญ ระดับที่ 2 A2 (Attempt) คือระดับความพยายามในการดำเนินงาน ระดับที่ 3 A3 (Achievement) คือระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน และระดับที่ 4 A4 (Accredited System) คือระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน โดยเป็นการนำค่าเฉลี่ยผลการประเมินระดับผลสำเร็จทั้ง 4 ด้านของแต่ละโรงเรียนที่ได้จากการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งการกำหนดปัจจัยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977) ที่ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยในแต่ละปัจจัยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนำมาใช้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ ปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี (ธวัชกรุดมณี, 2550) ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง, 2552) ปัจจัยลักษณะบุคคล คือ ความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน (Hoy; & Miskel, 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker, 1997) และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ หลักสูตรสถานศึกษา (Saunders, 2000: 114)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 ครอบคลุม 4 ภาคตามที่สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายกำหนด รวมจำนวน 318 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จำนวน 211 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ปัจจัยเชิงสาเหตุ ประกอบไปด้วย
 - 1.1 ปัจจัยลักษณะองค์การ
 - 1.2 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม
 - 1.3 ปัจจัยลักษณะบุคคล
 - 1.4 ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
2. ปัจจัยผลลัพธ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนมาตรฐานสากลในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ แล้วนำมาสร้างแบบจำลองการวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากการวัดประสิทธิผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ของสำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีคู่มือแนวทางการนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนากระบวนคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนในโครงการ Education Hub ปีการศึกษา 2553 เป็นแนวทางในการประเมินผล ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียด และเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้าน โดยใช้ลักษณะการประเมินผลจากการบรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาโรงเรียน ที่มีความชัดเจน และครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมากที่สุด เพราะเป็นผลการประเมินของผู้ประเมินซึ่งเป็นภาคีที่รับรู้การดำเนินงานตลอดจนเจตนาของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยอิงการพิจารณาจากหลักฐานร่องรอยตามตัวบ่งชี้การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งแบ่งระดับความสำเร็จออกเป็น 4 ระดับเพื่อให้เห็นมิติการดำเนินงาน ได้แก่ ระดับที่ 1 A1 (Awareness) คือระดับความตระหนักในความสำคัญ ระดับที่ 2 A2 (Attempt) คือระดับความพยายามในการดำเนินงาน ระดับที่ 3 A3 (Achievement) คือระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน และระดับที่ 4 A4 (Accredited System) คือระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน ทั้งนี้ได้ดำเนินการประเมินระดับผลสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารด้วยระบบคุณภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน โดยได้นำเสนอผลการประเมินของโรงเรียนมาตรฐานสากลแต่ละโรงเรียนจำแนกเป็นรายภาค 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออก และภาคใต้ตามลำดับ ซึ่ง

แบ่งตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 8)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ระดับผลสำเร็จในการพัฒนายกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2553 ของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาแต่ละโรงเรียนมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers. 1977) ที่ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย โดยปัจจัยครอบคลุมลักษณะหลายด้าน (Multidimensional approach) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ปัจจัย ในแต่ละปัจจัยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรในแต่ละปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ประกอบด้วย

2.1.1 โครงสร้างของโรงเรียน เป็นการกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยระบุสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 178) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2 ลำดับแรกได้แก่ โครงสร้างขององค์กร และ เทคโนโลยี

2.1.2 ทรัพยากรและเทคโนโลยี เป็นวัตถุดิบหรือปัจจัยป้อนเข้าทั้งเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียนมาตรฐานสากลสรรหามาใช้ ร่วมกับเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคของเครื่องจักรที่ทันสมัย ซึ่งต้องอาศัยความรู้และทักษะของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสามารถของโรงเรียนในการผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ คาร์ตเวลล์ ;และ สปริงค์ (Caldwell ;&Spinks: 1990. 102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการโดยได้กำหนดตัวแปรที่สอดคล้องกับปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับธวัช กรุดมณี (2550 : บทคัดย่อ) ที่ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร และ ทรัพยากรและเทคโนโลยี สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์กรได้

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย

2.2.1 บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียน ที่มีคุณลักษณะเฉพาะของโรงเรียนที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ และมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับคาร์ดเวลล์ และสปริงค์ (Caldwell ;&Spinks: 1990. 102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ โดยได้กำหนดตัวแปรที่สอดคล้องกับปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ทั้งระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มบุคคล และระดับบุคคล โดยเน้นที่บรรยากาศการส่งเสริมสนับสนุนทางบวกในการดำเนินงาน นอกจากนี้ เฮเนเวลด์ (Heneveld. 1990: 71-72); และคาร์ราสโก (Carasco. 1997: 103) ซาเวเดอร์ (Saunders. 2000: 114) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: บทคัดย่อ) และนฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: 166) ก็ได้กล่าวถึงบรรยากาศของโรงเรียนว่าเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลเช่นกัน

2.2.2 วัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นแบบแผนของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ อันเป็นแนวทางในการตัดสินใจแสดงพฤติกรรม การดำเนินงานที่ถูกต้อง โดยมีการถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: 166) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ให้มีการยอมรับความสามารถกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงแนวคิดของธวัช กรุดมณี (2550: 12) ที่กล่าวถึงตัวแปรด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ประกอบด้วย

2.3.1 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการดำเนินงานให้กับโรงเรียน และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจ นั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครได้มากที่สุดถึงร้อยละ 99.30

2.3.2 แรงจูงใจในการทำงาน เป็นความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่เกี่ยวกับการทำงานซึ่งเกิดจากการกระตุ้นจากผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ก่อให้เกิดแรงขับในการแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งสู่การบรรลุความปรารถนาเหล่านั้นด้วยความมุ่งมั่น เช่นเดียวกับ เชเรนส์ และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีลักษณะหนึ่งที่เป็นปัจจัยของประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่

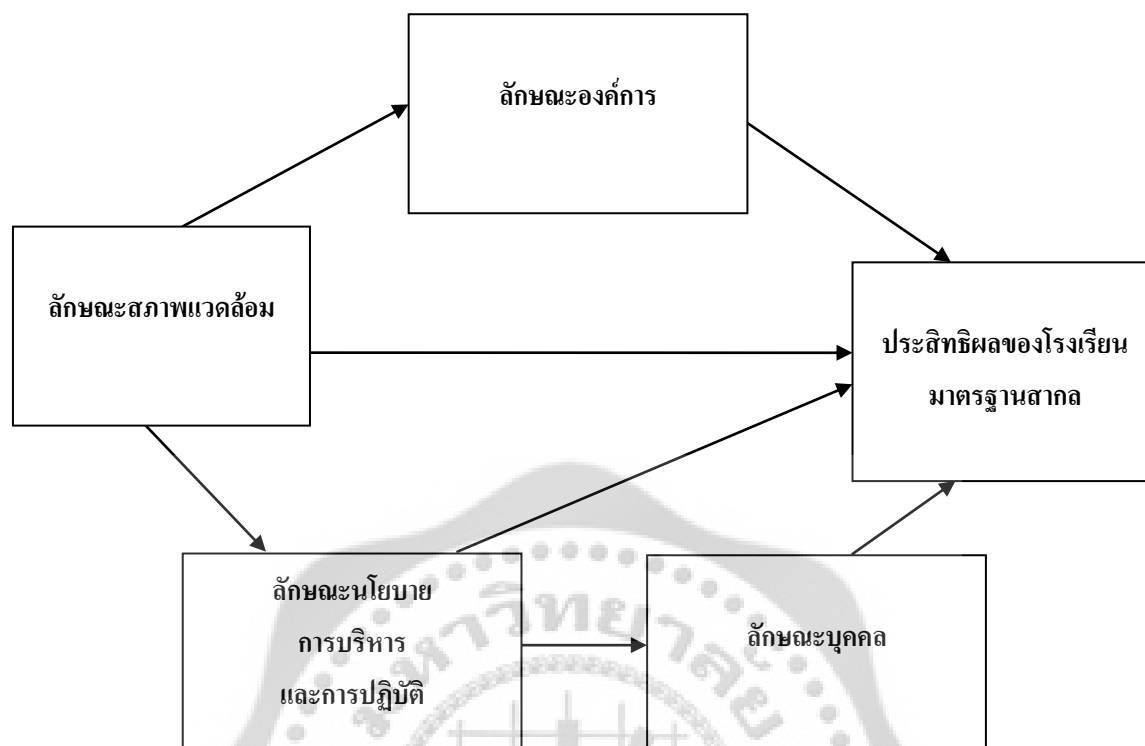
การมีข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นใจ นอกจากนี้ กำธร ปุณณวัฒน์กุล (2550: 15) ธวัช กรุดมณี (2550: 8-9) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: บทคัดย่อ) และนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ล้วนกำหนดให้แรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งสิ้น

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้พฤติกรรม หรือ กระบวนการที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ เพอร์รี่ ;และ สมิท (Preedy. 1993: 86; citing Purkey; &Smith. 1972) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผลที่สอดคล้องกับลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการกำหนดหลักสูตร นอกจากนี้เชเรนส์ และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997) ชาวเดอร์ (Saunders. 2000: 114) มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552: 15) และธวัช กรุดมณี (2550: 8-9) ล้วนกำหนดให้ภาวะผู้นำ/ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

2.4.2 หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่โรงเรียน กำหนดขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนด และดำเนินการตามแผนการจัด ประสบการณ์ที่วางไว้ สอดคล้องกับ คาร์ตเวล ;และ สปริง (Caldwell;& Spinks. 1990: 101-102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและ กระบวนการ จากการศึกษาทฤษฎีพบว่าปัจจัยที่ปรากฏในทฤษฎีต่างๆซึ่งระบุว่ามีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้เชเรนส์ และบอสเคอร์ (Hoy ;& Miskel. 2005: 289;citing Sheerens; & Bosker. 1997) เฮเนเวลล์ (Heneveld. 1990: 71-72); และคาร์ราสโก (Carasco. 1997: 103) และวารุ เฟิงส์วีสต์ (2549: 8-12)ได้ให้ความสำคัญกับตัวแปรด้าน หลักสูตรว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นกัน

จากทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของสตีเยร์ (Steers. 1977) และแนวคิด ทฤษฎีตั้งรายละเอียดข้างต้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง ผลคะแนนค่าระดับความสำเร็จในการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2553 ตามที่คู่มือการประเมินกำหนด

2. ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยลักษณะองค์กร หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ตลอดจนทรัพยากรและเทคโนโลยีภายในองค์กร ซึ่งองค์กรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

2.1.1 โครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่การระบุแผนภูมิองค์กรที่เน้นการกระจายอำนาจ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ รวมทั้งการระบุหน้าที่ของบุคลากรตามความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีการกำหนด

กฎ ข้อบังคับในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

2.1.2 ทรัพยากรและเทคโนโลยี หมายถึง การกำหนดวิธีการนำวัตถุดิบได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียน ร่วมกับเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคของเครื่องจักรที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการสรรหาจากแหล่งต่างๆ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนในการใช้งาน ทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มาตรฐานสากลที่ส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ประกอบด้วย

2.2.1 บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียน ที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการสร้าง ความคาดหวังสูงต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.2 วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การสร้างค่านิยมที่ดีผ่านทางวิสัยทัศน์ และความเชื่อร่วมกัน ทั้งด้านการให้เกียรติ การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาและถ่ายทอดแบบแผนของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3 ปัจจัยลักษณะบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรในโรงเรียน มาตรฐานสากลอันเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และเต็มใจในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

2.3.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการดำเนินงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2.3.2 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง การวางระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม คือ มีความเสมอภาค และมีเงื่อนไขในการให้รางวัลชัดเจน ตลอดจนมีการเสริมแรงที่หลากหลายเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ก่อให้เกิดแรงขับในการแสดงพฤติกรรมการทำงาน และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

2.4 ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นทิศทางสำหรับการบริหารงานทุกด้าน ในรูปแบบที่เป็นข้อความ และพฤติกรรม ประกอบด้วย

2.4.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้พฤติกรรม หรือ กระบวนการที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.4.2 หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบการพัฒนาแผนการจัดการ ประสพการณ์การเรียนรู้เชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งโรงเรียนกำหนดขึ้น และนำมาใช้เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนด

3. โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ที่จัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยเป็นสถานศึกษาที่มีผลการประเมินระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 ที่ได้จากการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย

สมมุติฐานการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และ ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นลำดับดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 1.2 การประเมินประสิทธิภาพ
2. โรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.1 หลักการและแนวคิดของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.2 หลักการและแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.3 เกณฑ์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่ตามเกณฑ์การพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 2.3.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรโปรแกรม
 - 2.3.2 ด้านการจัดการเรียนรู้
 - 2.3.3 ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ
 - 2.3.4 ด้านคุณภาพของผู้เรียน
 - 2.4 ระดับประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ปีงบประมาณ 2553
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ
 - 3.2 ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม
 - 3.3 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล
 - 3.4 ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
 - 3.5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ ค่าระดับผลสำเร็จในการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2553 ที่ใช้แบบประเมินผล การพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ประจำปีการศึกษา 2553 เป็นเครื่องมือวัดประสิทธิผล โดยได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโปรแกรม ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ และด้านคุณภาพของผู้เรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียน

การศึกษาประสิทธิผลองค์กรมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าที่จะศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลในด้านต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) มีความสำคัญในการบริหารจัดการองค์การต่างๆ และเป็นกระบวนการที่คนใหม่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องมุ่งเน้นการบริหารเพื่อมุ่งประสิทธิผลขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งได้มีนักการศึกษาให้ความหมายประสิทธิผลไว้ดังนี้

โรบบิน (Robbins. 1996: 74) นิยามว่าประสิทธิผล หมายถึงระดับ (degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

มาร์ติน และเคตเนอร์ (Martin; & Kettner. 1996: 110) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิภาพเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สตีเยร์ (Steers. 1985: 72) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพองค์กรมีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: 86) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร และเป็นจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิภาพขององค์กรย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อกิจกรรมต่างๆบรรลุวัตถุประสงค์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 29) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับผลสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้

1.2 การประเมินประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการประเมินประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยพบว่าได้มีการกำหนดแนวทางในการประเมินผล 2 แนวทาง ได้แก่ การประเมินผลองค์กร และการประเมินผลโรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินประสิทธิภาพองค์กร

การประเมินประสิทธิภาพองค์กรมีแนวคิด ทฤษฎีที่ระบุแนวทางการประเมินผลขององค์กรไว้ ดังนี้

มอท์ (Hoy; & Miskel. 2005: 398; citing Mott. 1972) ได้ประมวลผลผลิตที่สำคัญขององค์กร และสร้างรูปแบบของประสิทธิภาพองค์กรขึ้น โดยเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพของมอท์พิจารณาจาก

1. ปริมาณของผลผลิต
2. คุณภาพของผลผลิต
3. ประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัว

ฮอย และ มิสเกล (Hoy ;& Miskel. 2005: 290-292) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพองค์กรออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบที่ยึดจุดมุ่งหมาย
2. รูปแบบระบบทรัพยากร
3. รูปแบบบูรณาการเป้าหมายและทรัพยากร

สตีร์ (Steers. 1985: 80-86)ได้แบ่งรูปแบบของการประเมินประสิทธิภาพองค์กรไว้ดังนี้

1. แบ่งตามจำนวนเกณฑ์มี 2 ประเภท ดังนี้

1.1 รูปแบบเกณฑ์เดี่ยว (univariate effectiveness models) มุ่งเน้นประเมินประสิทธิภาพองค์กรโดยใช้ตัวเกณฑ์แตกต่างกัน 30 ตัวแปร

หากแต่ปัญหาในการใช้เกณฑ์เดี่ยวเพราะขึ้นอยู่กับความเห็นส่วนตัวของผู้ประเมินมากกว่าที่จะใช้เกณฑ์ที่เป็นกลาง และถ้ามีการผสมผสานตัวแปรเหล่านั้น เพื่อให้เข้าใจถึงอิทธิพลของตัวแปรต่อประสิทธิภาพองค์กร ก็ไม่สามารถทำความเข้าใจและสร้างรูปแบบความสัมพันธ์ได้

1.2 รูปแบบพหุเกณฑ์ (multivariate effectiveness models) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพขององค์กรโดยการสร้างรูปแบบ (model-building) ซึ่งมีสมมติฐานและนำไปทดลองหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ซึ่งอาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นรูปแบบที่มี

ประโยชน์มากกว่าการใช้เกณฑ์เดียว เพราะเป็นรูปแบบต่างๆพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆมีความสัมพันธ์กัน และเป็นองค์ประกอบของผลการดำเนินงาน การใช้รูปแบบนี้เพื่อแก้ข้อจำกัดของรูปแบบตัวแปรเดียวหรือเกณฑ์เดียว

2. แบ่งตามการกำหนดเกณฑ์เพื่อสร้างรูปแบบ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 รูปแบบที่มีลักษณะการพรรณนา (descript models) เป็นการสรุปลักษณะที่ได้จากการวิเคราะห์วิจัยองค์การที่ประสบความสำเร็จมาเสนออยู่บนพื้นฐานของการค้นพบสิ่งที่เกิดจากสภาพความเป็นจริงที่ได้ไปสำรวจหรือวิเคราะห์

2.2 รูปแบบมีลักษณะเป็นการสร้างปทัสถาน (normative models) เป็นการกำหนดสภาวะที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพ

3. แบ่งตามความสามารถในการนำเกณฑ์การประเมินผลไปประยุกต์ใช้ มี 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 รูปแบบที่เป็นสากล (universalistic models) รูปแบบซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การได้ทุกองค์การ

3.2 รูปแบบที่เฉพาะ (contingent models) รูปแบบซึ่งเสนอเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การบางประเภทเท่านั้น

4. แบ่งตามเทคนิคที่ใช้ในการได้มาซึ่งเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล

4.1 รูปแบบอนุमान (deductive model) เป็นรูปแบบที่ได้จากการพิจารณาหลักการทั่วไปประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินซึ่งได้จากการตีความตามทฤษฎีแล้วนำเกณฑ์ดังกล่าวไปทำการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

4.2 รูปแบบอุปมาน (induction models) เป็นรูปแบบที่เป็นผลจากการพิสูจน์จากกรณีเฉพาะโดยผู้ทำการศึกษาวิจัยพยายามสร้างเกณฑ์การประเมินผลที่มีความหมายอันเป็นผลจากการค้นคว้าวิจัย

5. ตัวชี้วัดและเกณฑ์การตัดสินการประเมินประสิทธิผลองค์การ ในการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้น ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การประเมินประสิทธิผลองค์การมีความสมบูรณ์ขึ้น ยึดหยุ่น

คาร์เมอร์ และเวทเทน (Cameron; & Whetten. 1996: 35) ได้เสนอรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลองค์การจำแนกได้เป็น

1. รูปแบบยึดเป้าหมาย
2. รูปแบบระบบทรัพยากร
3. รูปแบบกระบวนการภายใน
4. รูปแบบเชิงกลยุทธ์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
5. รูปแบบคุณค่าการแข่งขัน
6. รูปแบบความถูกต้องตามกฎหมาย
7. รูปแบบที่ไม่มีประสิทธิผล

روبين (Robbins. 1996: 77) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การออกเป็น 4 แนวทาง คือ

1. แนวทางการบรรลุจุดมุ่งหมาย
2. แนวทางเชิงระบบ
3. แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
4. แนวทางแข่งขัน – คุณค่า

โดยสรุปแล้ว แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้นนักวิจัย และนักการศึกษาจะให้ความสำคัญกับการประเมินประสิทธิผลองค์การทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณควบคู่กัน โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่เน้นระบบการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์การเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัดในองค์ประกอบด้านต่างๆของประสิทธิผลองค์การ ทั้งนี้แนวทางการสร้างตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินจะได้มาจากการพิจารณา ด้ความ และสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเป็นสำคัญ

ทั้งนี้การประเมินประสิทธิผลองค์การนั้นเมื่อพิจารณาในเชิงระบบ จะสามารถแบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบพิจารณาปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ ระบบทรัพยากร และความถูกต้องตามกฎหมาย รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จในด้านการสรรหา หรือนำเข้าปัจจัยที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบหรือกระบวนการการผลิตขององค์การ
2. รูปแบบพิจารณากระบวนการผลิต (process) ได้แก่ กระบวนการภายใน และกลยุทธ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบนี้เป็นการพิจารณาความสำเร็จของกระบวนการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต โดยพิจารณาจากเกณฑ์ตามหลักการทางทฤษฎี ประกอบกับรูปแบบเฉพาะขององค์การ
3. รูปแบบพิจารณาผลลัพธ์ (output) ได้แก่ ปริมาณของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต การยึดจุดมุ่งหมายขององค์การ และคุณค่าของการแข่งขัน รูปแบบนี้จะยึดเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้เป็นหลัก ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ

รูปแบบการประเมินประสิทธิผลทั้ง 3 รูปแบบ ข้างต้น ใช้เครื่องมือการประเมินประสิทธิผลที่มีการใช้ตัวชี้วัด และเกณฑ์การตัดสินประเมินประสิทธิผล ทั้งรูปแบบพรรณนา ซึ่งได้จากเครื่องมือคือแบบสังเกต เพื่อพิจารณารายละเอียดที่เกิดขึ้นตามสภาพความเป็นจริง หรือแบบสอบถามจากข้อคำถามที่สร้างขึ้นจากเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีประสิทธิผลขององค์การทั่วไปในรูปแบบที่เป็นสากล รวมถึงการกำหนดจากลักษณะเฉพาะขององค์การนั้นๆ

แนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น มีผู้กล่าวถึงไว้ ดังนี้

เกร (Gray. 1993: 33) ได้เสนอหลักการเบื้องต้นของการสร้างตัวบ่งชี้ประสิทธิผลว่าตัวบ่งชี้ประสิทธิผลควรมีลักษณะ 8 ประการ ประกอบด้วย 1) เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 2) มุ่งสู่กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายแรกสุดของโรงเรียน 3) ครอบคลุมส่วนที่สำคัญของกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน 4) สะท้อนการแข่งขันเพื่อเป็นที่ 1 ของการศึกษา 5) เป็นสิ่งสามารถประเมินได้ 6) มีความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ 7) ให้โรงเรียนได้เห็นถึงระดับประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นจากความพยายามของตน และ 8) จำนวนตัวบ่งชี้ที่น้อย

จากหลักการข้างต้น Gray ได้เสนอปัจจัยที่บ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการดังนี้

1. ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน
2. การสอนและการเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและครู
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy; & Furguson. 1985: 131) เสนอเกณฑ์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบ ทั้งภายในและภายนอก
4. สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ครูอาจารย์ได้

โดยสรุป การวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาที่เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยตรง โดยมุ่งเน้นการสร้างเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่เน้นระบบการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ของโรงเรียนเป็นหลัก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาระบบ สามารถกำหนดออกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ปรัชญาและนโยบายของโรงเรียน และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยกระบวนการ ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร

ปัจจัยผลผลิต ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจของครูและบุคลากรในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

ทั้งนี้การเลือกนำรูปแบบใดมาประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น โรงเรียนมีอิสระในการกำหนดขึ้นอยู่กับนโยบายส่วนกลาง และบริบทของโรงเรียนเป็นสำคัญ

2. โรงเรียนมาตรฐานสากล

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล มัชฌมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล และคู่มือการดำเนินงานที่สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจัดทำและเผยแพร่เป็นแนวทางให้แก่โรงเรียนนำร่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553) โดยมีหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

2.1 หลักการและแนวคิดของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ความเป็นมาของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยกำหนดไว้เป็นเป้าหมายที่ 1 คนไทยและการศึกษาไทยมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: ออนไลน์) จากแผนการปฏิรูปดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) เพื่อให้เป็นโรงเรียนที่มีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถ คิด วิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทย และมีความสามารถก้าวไกลในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: ง) โดยมีภาพความสำเร็จ และลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

ภาพความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 6 กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษาดังนี้ “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ได้นำมาเป็นหลักในการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จโรงเรียนมาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิดและกระบวนการทศน์ของโครงการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากล โดยได้กำหนดภาพความสำเร็จไว้ดังนี้(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 3)

1. ลักษณะการเป็นมาตรฐานสากล ประกอบด้วย

- 1.1 การจัดการเรียนการสอน (หลักสูตรและการสอน)
- 1.2 บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

2. คุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล มีดังนี้

2.1 ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก(World Citizen) เป็นเลิศวิชาการ, สื่อสารสองภาษา, ล้ำหน้าทางความคิด, ผลงานอย่างสร้างสรรค์

2.2 การจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-class Standard)

2.3 บริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ (Quality System Management)

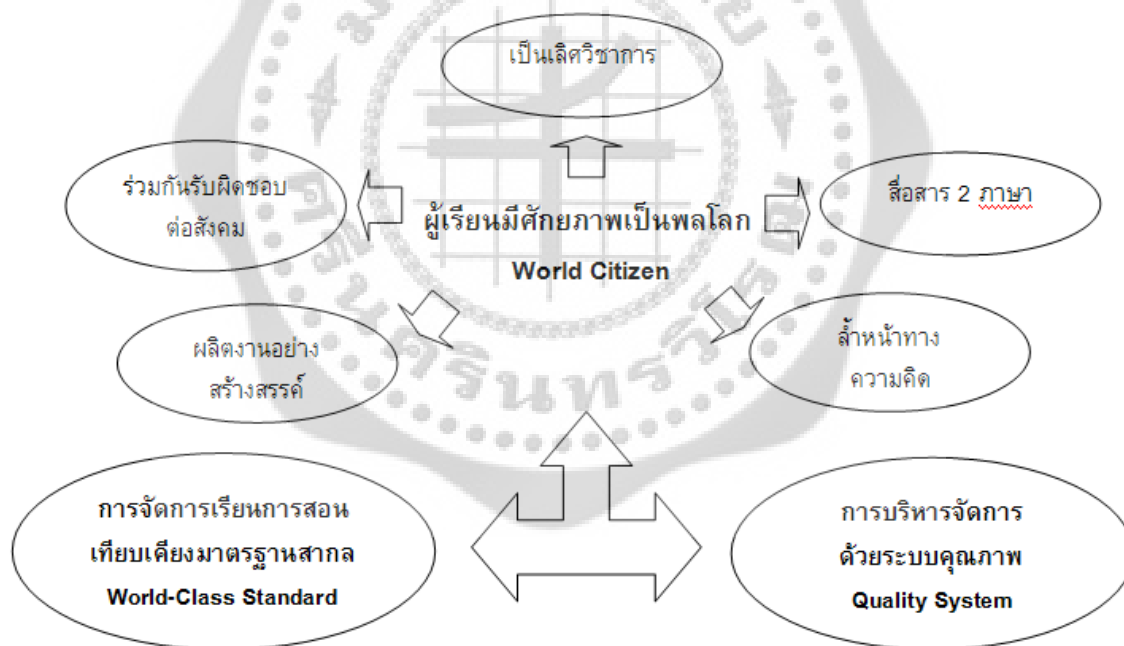
3. วัตถุประสงค์ โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย

3.1 พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen)

3.2 ยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-class Standard)

3.3 ยกระดับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management)

ทั้งนี้ภาพความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่โรงเรียนมาตรฐานสากลทั่วประเทศ ยึดถือเป็นแนวทางดำเนินงานข้างต้น สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพความสำเร็จโรงเรียนมาตรฐานสากล

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553): หน้า 2.

ทั้งนี้ ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2553 สำหรับโรงเรียนนำร่อง 500 โรงเรียนที่คัดเลือกจากเกณฑ์ ความพร้อม 3 ด้านคือ (รังสรรค์ เพ็งหนู. 2553: สัมภาษณ์)

1. ด้านผลการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
3. ด้านปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษาและชุมชน

โดยโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการในรุ่นที่ 1 นี้จะต้องดำเนินการภายใต้แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด โดยมีสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นิเทศ และประเมินผลความสำเร็จในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งจะขยายผลในการพัฒนาโรงเรียนอื่นๆทั่วประเทศต่อไป ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีแผนการดำเนินงานรองรับจนถึงปี พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

โดยสรุป โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นโครงการที่ตอบสนองแผนการปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่ 2 ของ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มีนโยบายในการยกระดับโรงเรียนชั้นนำที่มีความพร้อมสู่โรงเรียนดีมีมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) และมอบหมายให้สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ วางแนวทางการดำเนินโครงการ พร้อมกำกับ ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งมีโรงเรียนนำร่องเข้าร่วมโครงการในรุ่นที่ 1 ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2553-2555 และมีแผนการขยายจำนวนโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรุ่นต่อไปจนถึงปีงบประมาณ 2561 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554)

จากการศึกษาเจตนารมณ์ กระบวนทัศน์ และภาพความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยสามารถสรุปโดยแบ่งเป็นองค์ประกอบหลัก ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล และการประเมินความสำเร็จได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล และการประเมินความสำเร็จดังนี้

ลักษณะ

- 1) บุคลากรพัฒนาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นเลิศระดับสากล
- 2) บุคลากรมีความภาคภูมิใจและผูกพันต่อวิชาชีพ

ประเมิน

- 1) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลรายปีการศึกษา ในทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) เป้าหมายปลายทางในการตรวจสอบคุณภาพระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการภายในโรงเรียน รวมถึง การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล และการประเมินความสำเร็จดังนี้

ลักษณะ

- 1) การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
- 2) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร ทั้งระดับชุมชน ภูมิภาค ประเทศ และระดับโลก
- 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนเรียนรู้แบบอย่างความสำเร็จเพื่อพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนให้เทียบเท่าสากล

4) หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นพหุปัญญา โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ กระตุ้นการเรียนรู้

- 5) จัดระบบดูแลช่วยเหลือที่มีคุณภาพ

ประเมิน

- 1) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลรายปี การศึกษา ในทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) เป้าหมายปลายทางในการตรวจสอบคุณภาพระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะและศักยภาพของผู้เรียน มีลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล และการประเมินความสำเร็จดังนี้

ลักษณะ

- 1) ผู้เรียนเก่งดีมีสุข ใช้ชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยภายใต้บริบทของสังคมโลก
- 2) ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

ประเมิน

- 1) สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลรายปี การศึกษา ในทุกโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
- 2) เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) เป้าหมายปลายทางในการตรวจสอบคุณภาพระดับสากล
- 3) การวัดระดับความสามารถจากสถาบันระดับประเทศและระดับโลก เช่น การวัดความสามารถทางภาษาจากสถาบันภาษานานาชาติ ความสามารถด้านคณิตศาสตร์จากสมาคมคณิตศาสตร์ ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยมหิดล และความสามารถด้านการอ่าน

คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ PISA Thailand จากสถาบันส่งเสริมการสอนและเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 27)

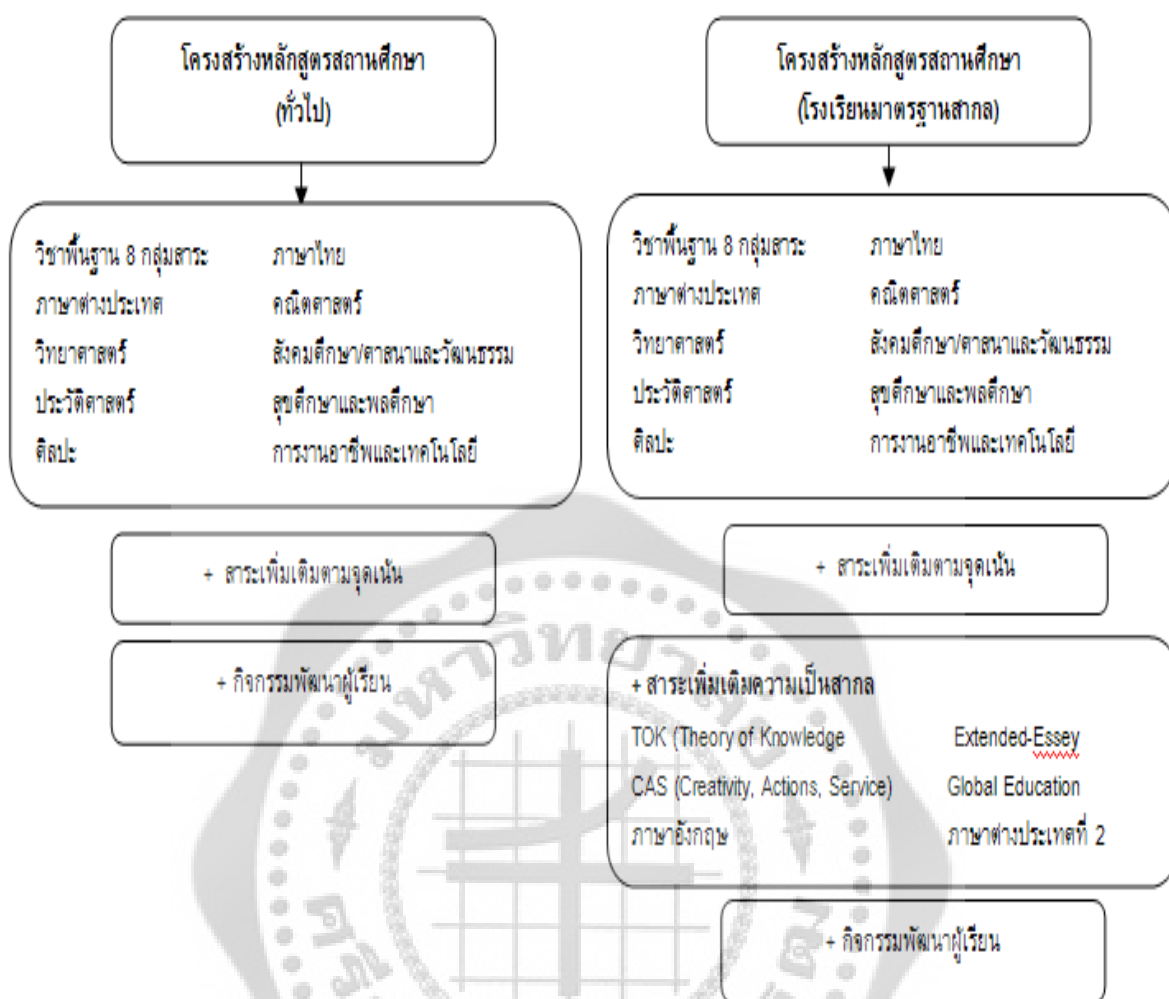
ลักษณะการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้กำหนดลักษณะการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์สำคัญของโรงเรียนมาตรฐานสากล 2 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 9-12) ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการสอน

หลักสูตรและการสอน เป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่จะต้องพัฒนาหลักสูตรเทียบเคียงความเป็นสากล โดยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ด้านหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ของโครงการนั้น โรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องจัดทำโครงสร้างหลักสูตรที่เทียบเคียงความเป็นสากล โดยต่อยอดจากหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นสำคัญ กล่าวคือ หลักสูตรสถานศึกษาโดยทั่วไปมีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่สาระพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สาระเพิ่มเติมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยหลักสูตรของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องเพิ่ม 1 องค์ประกอบได้แก่ สาระเพิ่มเติมความเป็นสากล ซึ่งแสดงเป็นภาพประกอบเปรียบเทียบโครงสร้างหลักสูตร ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 เปรียบเทียบโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนทั่วไปกับโรงเรียนมาตรฐานสากล

ที่มา: สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอนโรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School)*.

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยพิจารณาให้ทุกสาระการเรียนรู้สอนเป็นภาษาไทยหรือในบางสาระการเรียนรู้ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และอื่น ๆ เป็นภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของทรัพยากรของแต่ละสถานศึกษา หนึ่ง สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการศึกษาและทบทวนเนื้อหาในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมให้เนื้อหาที่มีความทันสมัย ร่วมสมัยหรือเป็นเหตุการณ์ที่เป็นปัจจุบันและอยู่ในความสนใจของสังคม เป็นต้น

การจัดการเรียนการสอนสาระเพิ่มเติมที่มีความเป็นสากล กำหนดให้โรงเรียนมาตรฐานสากลจัดสาระเพิ่มเติมจำนวน 6 สาระหลัก ได้แก่

- 1) ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge)
- 2) การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended-Essey)
- 3) กิจกรรมโครงการสาธารณประโยชน์ที่เกิดจากการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติของผู้เรียนที่เรียกชื่อว่า CAS (Creativity, Actions, Service)
- 4) โลกศึกษา (Global Education) เพื่อให้ผู้เรียนมีวิสัยทัศน์และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของความเป็นพลโลก (World Citizen)
- 5) ภาษาอังกฤษ
- 6) ภาษาต่างประเทศที่ 2

2. ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

การบริหารจัดการระบบคุณภาพ เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล โดยอิงแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award-TQA) มาพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มีวิธีปฏิบัติและผลการดำเนินการในระดับมาตรฐานโลก เนื่องจากระบบดังกล่าวมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award-MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่างๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์โดยเรียกชื่อแตกต่างกันไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1) ทั้งนี้โรงเรียนมาตรฐานสากลได้กำหนดตัวชี้วัดการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) ไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 14-17) ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนได้จัดการศึกษาได้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ผู้บริหารผ่านเกณฑ์การประเมินที่เกี่ยวข้อง TQA โดยสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

2.2 ด้านระบบการบริหารจัดการ หมายถึง โรงเรียนบริหารจัดการตามขั้นตอนของ TQA โดยมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัวในการกำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริมและพัฒนา และโรงเรียนมีการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา โดยสามารถบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามสภาพความต้องการและจำเป็น

2.3 ด้านปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนมีห้องอิเล็กทรอนิกส์มีเดีย มีห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการพร้อมอุปกรณ์ที่ทันสมัยเป็นไปตามเกณฑ์ และมีห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ (Resource Center) ที่มีการบริการด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้ครูและนักเรียนมีความพอใจในการใช้ห้องสมุด ศูนย์วิทยบริการ

2.4 ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา หมายถึง โรงเรียนมีเครือข่ายร่วมพัฒนา ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศและระหว่างประเทศ ตลอดจนครูและนักเรียนมีการเรียนรู้กับบุคคลอื่นทั้งระดับประเทศและระหว่างประเทศ

โดยสรุปลักษณะเฉพาะของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่สะท้อนถึงเอกลักษณ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 2 ด้านคือด้านหลักสูตรและการสอนเทียบเคียงสากล โดยเพิ่มสาระความเป็นสากล และด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ซึ่งใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ

2.2 หลักการและแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย อ้างถึงหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ04229/194 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2554 ให้แล้วเสร็จในวันที่ 15 กันยายน 2554 โดยกำหนดให้ ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายนิเทศการมัธยมศึกษา ร่วมกันติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายได้กำหนดคู่มือแนวทางการนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนในโครงการ Education Hub ปีการศึกษา 2553 เป็นแนวทางในการประเมินผล ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียดและเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้าน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: ภาคผนวก)

วิธีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

วิธีการที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยการใช้ระบบการติดตามกระบวนการทำงาน (tracking system) ซึ่งเป็นระบบติดตาม ที่ใช้สำหรับติดตามกระบวนการทำงาน ทำให้สามารถทราบได้ว่าผลลัพธ์ในขั้นต่างๆ เป็นอย่างไร มีการดำเนินไปถึงส่วนใด รวมถึงสามารถดูรายละเอียดลำดับในการดำเนินการ นอกจากนั้นข้อมูลที่ได้ยังสามารถนำไปใช้ประเมินระยะเวลาที่จะดำเนินการต่อไป รวมถึงผลลัพธ์ที่จะเป็นไปในขั้นต่อไป ไปด้วย การประเมินตามระบบการติดตามกระบวนการทำงาน (Tracking System)ซึ่งใช้แบบประเมินผลการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประจำปีการศึกษา 2553 เป็นเครื่องมือในการวัด โดยเครื่องมือนี้จะมีระดับความสำเร็จแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ตั้งแต่ระดับA1-A4 เพื่อให้เห็นมิติย่อยของการปฏิบัติด้วยTracking System ได้แก่

ระดับที่ 1 A1 (Awareness) คือระดับความตระหนักในความสำคัญ ได้แก่ รับรู้ เข้าใจ มีแนวคิดเชิงประยุกต์ สร้างสรรค์ กระตือรือร้น มุ่งมั่น เห็นประโยชน์ความสำคัญ ซึ่งพิจารณาจากการดำเนินการกิจกรรมที่แสดงความมุ่งมั่นและเห็นความจำเป็นในการดำเนินงาน

ระดับที่ 2 A2 (Attempt) คือระดับความพยายามในการดำเนินงาน ได้แก่ความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศผู้รับผิดชอบการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม ประเมินผลการพัฒนาปรับเปลี่ยนกระบวนการเป็นระยะเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ซึ่งพิจารณาจากกิจกรรมที่เป็น การดำเนินการจัดกิจกรรม/กระบวนการพัฒนาที่หลากหลาย

ระดับที่ 3 A3 (Achievement) คือระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ผลที่เกิดขึ้นเทียบกับเป้าหมาย เกิดวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ซึ่งพิจารณาจากความสำเร็จที่เป็น ฐุปรธรรม และผลผลิตที่เกิดจากการพัฒนา

ระดับที่ 4 A4 (Accredited System) คือระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน ได้แก่ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ จัดเวทีวิชาการ เสวนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขยายผล สร้าง เครื่องขยายฯฯ ซึ่ง พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่เกิดจากการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาจนเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและ ระบบที่ยั่งยืน

ผู้ประเมินผลการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มาตรฐานสากล

การประเมินผลการพัฒนานี้ใช้ภาคีร่วมประเมินเพื่อหาข้อสรุปในการวัดระดับผล การพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมกัน โดยมีผู้ประเมิน ดังนี้

1. โรงเรียน ใช้เครื่องมือเพื่อประเมินตนเอง
2. คณะกรรมการจากสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้เครื่องมือใน การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ศึกษานิเทศก์ ใช้เครื่องมือในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ขั้นตอนการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากคู่มือ ได้ระบุขั้นตอนในการประเมินเพื่อให้ผู้ประเมินถือปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ประเมินต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลรายละเอียดทุกรายการในช่อง แนวทางการพิจารณาระดับผลงานของแต่ละด้านทั้งหมด
2. ผู้ประเมินศึกษาอ่านรายการต่างๆในช่องรายการหลักฐานและร่องรอยสำคัญ ทุก รายการในช่องแนวทางการพิจารณาระดับผลงาน
3. ผู้ประเมินลงความเห็น ว่า จากหลักฐานร่องรอยต่างๆ ที่เห็นเป็นเชิงประจักษ์แล้ว โรงเรียนควรได้รับการประเมินระดับการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับใด ทั้งนี้ ต้องเป็นมติเห็นชอบของ ผู้ประเมินทุกภาคี

4. โรงเรียนกำหนดสิ่งที่จะต้องพัฒนาต่อไปภายหลังจากการสรุปผลการนิเทศ ฯ ตามขั้นตอนกระบวนการ P – D – C – A หรือกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) จนไปสู่ความยั่งยืนในระดับ A 4

โดยสรุปการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยนำผลการประเมินการพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย มาใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยนี้ เนื่องจากมีความชัดเจน และครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพราะเป็นผลการประเมินของผู้ประเมินซึ่งเป็นภาคีที่รับรู้การดำเนินงาน ตลอดจนเจตนาารมณ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วมโดยอิงการพิจารณาจากหลักฐานร่องรอยที่ชัดเจนหรือโดดเด่นที่สุดของโรงเรียนตามตัวบ่งชี้การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.3 เกณฑ์มาตรฐาน และตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์การพัฒนาระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้าน แบ่งตามเกณฑ์การพัฒนาทั้ง 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: ภาคผนวก) ดังนี้

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโปรแกรม หมายถึง ระดับผลสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล ประจำปีการศึกษา 2553 โดยยึดหลักการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ซึ่งมีการนำจุดเด่นจากหลักสูตรต่างๆ เช่น (1) หลักสูตร English Program (EP) Mini English Program (MEP) International English Program (IEP) หรือ International Baccalaureate (IB) (2) หลักสูตร ความเป็นเลิศเฉพาะทาง (วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ อาชีพ ดนตรี กีฬา) โดยทุกหลักสูตรสามารถปรับเนื้อหาวิชาพื้นฐานต่าง ๆ ให้มีความเข้มข้นเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล และจัดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และรายวิชาสาระเพิ่มเติมความเป็นสากล เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1) โรงเรียนจัดหลักสูตรทางเลือกที่เทียบเคียงกับหลักสูตรมาตรฐานสากล ได้แก่ หลักสูตร English Program (EP) Mini English Program (MEP) International English Program (IEP) International Baccalaureate (IB) หรือหลักสูตรความเป็นเลิศเฉพาะทาง

2) โรงเรียนจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานของหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

3) โรงเรียนจัดหลักสูตรด้านอาชีพ (ปวช.ในโรงเรียนมัธยมศึกษา)

4) คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูมีพันธสัญญาต่อกันในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโปรแกรม โดยร่วมมือกันด้วยความมุ่งมั่นและศรัทธาอย่างต่อเนื่อง

5) โรงเรียนมี และใช้หลักสูตรสถานศึกษาโปรแกรมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพลโลก

6) โรงเรียนใช้หลักสูตรสถานศึกษาโปรแกรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน มีการใช้แหล่งเรียนรู้ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน สถาบันการศึกษา แหล่งวิชาการ สถานประกอบการและภูมิปัญญาในท้องถิ่นเพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้

จากเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

คาร์ดเวล และสปริง (Caldwell; & Spinks. 1990: 101-102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ โดยมีเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลที่สำคัญด้านหนึ่งได้แก่ ด้านหลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย 1) โรงเรียนมีจุดหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน 2) โรงเรียนมีแผนงานที่รับการวางแผนไว้อย่างสมดุลและเป็นระบบสามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้ 3) โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ และ 4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียน

สอดคล้องกับแนวคิดของ ทวิกา แก้วมกระโทก (2552: 9-10) ได้ระบุคุณภาพของหลักสูตรที่เป็นตัวแปรสะท้อนความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนไว้ว่า

คุณภาพของหลักสูตร หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรใน 2 มิติ ได้แก่

1. มิติคุณภาพเชิงปัจจุบัน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่สะท้อนคุณภาพที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของระบบการจัดการศึกษาของหลักสูตร

2. มิติคุณภาพเชิงศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรที่สะท้อนการบริหารจัดการที่สนับสนุนให้หลักสูตรมีขีดความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตัวหลักสูตรเอง เพื่อสร้างและสะสมทุนความรู้ของหลักสูตรที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ

นอกจากนี้ ทวิกาได้กำหนดตัวบ่งชี้วัดคุณภาพของหลักสูตรตามมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพหลักสูตรที่ผสมผสานแนวคิดดังนี้

1. คุณภาพหลักสูตรในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการศึกษาครอบคลุม 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 คุณภาพหลักสูตรตามมุมมองผู้บริหารหลักสูตร

1.2 คุณภาพหลักสูตรตามมุมมองครูผู้สอน

1.3 คุณภาพหลักสูตรตามมุมมองผู้ใช้ผลผลิตจากหลักสูตร

2. คุณภาพของหลักสูตรพหุมิติ ครอบคลุม 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 คุณภาพหลักสูตรมิติปัจจุบัน

2.2 คุณภาพหลักสูตรมิติเชิงศักยภาพในการพัฒนา

2.3 องค์ประกอบคุณภาพครอบคลุม 15 องค์ประกอบ ได้แก่คุณภาพของอาจารย์ ผลงานวิจัย คุณภาพหลักสูตร ผลงานวิชาการ คุณภาพปัจจัยเกื้อหนุน ท่าเลที่ตั้งและสิ่งแวดล้อม คุณภาพการจัดการเรียนการสอน คุณภาพนักเรียนและการสำเร็จการศึกษา คุณภาพของนักเรียน ความมีชื่อเสียงของหลักสูตร ศักยภาพของครูและแผนการพัฒนา การพัฒนาหลักสูตรสู่องค์การ แห่งการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตร และการประกันคุณภาพ ความร่วมมือกับภายนอก

โดยสรุปประสิทธิผลด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการ พัฒนาสู่สถานศึกษาที่สะท้อนคุณลักษณะของหลักสูตรในมิติปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาใน อนาคต ตลอดจนศักยภาพของหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการและความถนัดที่หลากหลายของ ผู้เรียน ก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

ด้านการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนจากการจัดการเรียนการสอนในปี การศึกษา 2553 อันเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทาง ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งผลสำเร็จสะท้อนจากผลงานและคุณลักษณะของผู้เรียน ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen)

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

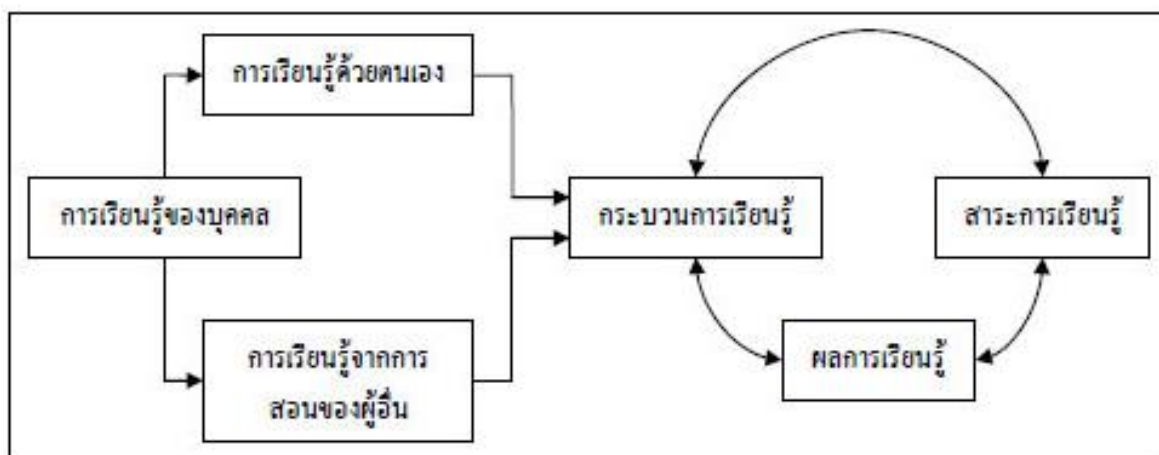
- 1) ผู้เรียนมีผลการประเมินการเรียนรู้ผ่านทุกตัวชี้วัด
- 2) ผู้เรียนได้รับการแก้ไขข้อบกพร่องและพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน
- 3) ผู้เรียนสามารถใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ พัฒนาตนเอง เลือก แนวทางการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ
- 4) ผู้เรียนสามารถนำเสนอผลงานเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 5) ผู้เรียนมีผลงานจากการเรียนรู้สาระเทียบเคียงมาตรฐานสากล
- 6) ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียนกับสถานศึกษาระดับต่างๆทั้งในและต่างประเทศ
- 7) ครูมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ในการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากวิธีการ ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)
- 8) ครูมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนสามารถ สร้างเป็น เครือข่าย การเรียนรู้ มากกว่า 1 ช่องทาง
- 9) ครูมีนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Best Practices) ด้านการเรียนการสอน
- 10) ครูได้รับรางวัลและเกียรติบัตรยกย่องด้านวิชาชีพ

จากเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนการสอนดังนี้

เฮลตัน (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548; อ้างอิงจาก Halton. 1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก โดยมีองค์ประกอบด้านเน้นการเรียนรู้ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดคือ 1) การติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนสม่ำเสมอ 2) มีความคาดหวังสูงต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตามเป้าหมายที่วางไว้ 3) มีการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และ 4) เน้นการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณี (2545: 22) ได้กำหนดให้การเรียนรู้เป็นปัจจัยวัดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยให้คำนิยามคำว่า “การเรียนรู้ (learning)” นั้นมีขอบเขตที่ครอบคลุมความหมายสองประการ คือ การเรียนรู้ในความหมายของ “กระบวนการเรียนรู้ (learning process)” ซึ่งหมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนหรือการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ในความหมายของ “ผลการเรียนรู้ (learning outcome)” ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในสาระต่างๆ ความสามารถในการกระทำ การใช้ทักษะกระบวนการต่างๆ รวมทั้งความรู้สึกหรือเจตคติอันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้หรือการใช้วิธีการเรียนรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการเรียนรู้มีลักษณะเป็นทั้งผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายปลายทาง (ends) และวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมาย (means) ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน หากบุคคลมีกระบวนการแสวงหาความรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับตน บุคคลนั้นก็ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดความรู้ความเข้าใจในสาระหรือกระบวนการต่างๆ ได้อย่างกระจ่างถ่องแท้และลึกซึ้ง เกิดความรู้สึกหรือเจตคติไปในทางที่เหมาะสมและเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการกระทำหรือพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้ของบุคคลนั้นเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จากการสอนของผู้อื่น บุคคลจะใช้กระบวนการเรียนรู้หรือวิธีการเรียนรู้ต่างๆ ที่อาจได้มาจากความคิดหรือความชอบของตนเองหรือจากผู้สอนในการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ การเรียนรู้เนื้อหาสาระใดด้วยกระบวนการหรือวิธีการที่ดีเหมาะสมกับสาระนั้นย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี กล่าวคือ เกิดการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระนั้นๆ อย่างกระจ่างและเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของทิสนา แชมมณี

ที่มา: ทิสนา แชมมณี. (2545): องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จตามแนวคิด. หน้า 22.

โดยสรุปประสิทธิผลด้านการจัดการเรียนรู้หมายถึง ความสำเร็จจากการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ที่สะท้อนผลผ่านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อันเป็นผลมาจากการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของครูและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด

ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ

การบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ(Quality System Management) ซึ่งสะท้อนผ่านวิธีการดำเนินงาน และกระบวนการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามเป้าหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยประกอบด้วยองค์ประกอบในการประเมิน 6 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในการนำองค์กร หมายถึง ระดับผลสำเร็จของผู้บริหารในการใช้พฤติกรรม และกระบวนการบริหารเพื่อมีอิทธิพลต่อการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1) ผู้บริหารใช้แผนกลยุทธ์เป็นกลไกในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

3) ผู้บริหารทบทวนผลการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมโดยนำผลการประเมินมาเทียบกับเป้าหมายของตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์

- 4) ผู้บริหารใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
- 5) ผู้บริหารจัดการระบบการบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 6) คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาตามหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
- 7) โรงเรียนมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยี สอดคล้องกับแผนการจัดชั้นเรียน
- 8) โรงเรียนมีครูเพียงพอ อัตราส่วนนักเรียน: ครู เป็นไปตามเกณฑ์ มีครูทุกกลุ่มสาระและเพียงพอตามแผนการจัดชั้นเรียน ซึ่งกำหนดให้มีนักเรียนต่อห้องเรียนไม่เกิน 40 คน
- 9) โรงเรียนมีอัตราส่วนนักเรียน: คอมพิวเตอร์ต่ำกว่า 20: 1 และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนรู้
- 10) โรงเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติ(O-Net) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย 3 ปี การศึกษา
- 11) โรงเรียนได้รับความนิยมนจากผู้ปกครอง โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนที่เพิ่มขึ้นจากแผนการรับนักเรียน
- 12) โรงเรียนได้รับรางวัลจากการประกวด แข่งขัน ทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง
- 13) โรงเรียนมีการจัดการความรู้ (KM) และมี Best Practices ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน
- 14) โรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนในระดับดีขึ้นไปทุกมาตรฐาน

2. การพัฒนาครู หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตน จนเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดความศรัทธาในตัวครู โดยครูสามารถใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้พัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ ตลอดจนสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการเรียนการสอน การสอนภาษาต่างประเทศที่ 2 และสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

- 1) ครูสามารถกำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2) ครูวิเคราะห์ศักยภาพและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 3) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) ครูใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างตนเองและผู้เรียน

5) ครูประเมินผลการพัฒนาการของผู้เรียนและนำผลการประเมินมาปรับปรุงการเรียนการสอน

6) ครูได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย (ฝึกอบรม ครูวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

7) ครูผู้สอนมีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาการผ่านการประเมินในระดับชาติ

8) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

9) ครูสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการเรียนการสอน

10) ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียน การสอนกับนานาชาติ

3. การใช้แหล่งเรียนรู้และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการสำรวจ จัดหา สร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนเครือข่ายความร่วมมือในชุมชน เพื่อนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้แหล่งเรียนรู้จนแบบอย่าง สามารถให้บริการแหล่งเรียนรู้แก่ชุมชน และความสามารถของโรงเรียนในการจัดเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1) โรงเรียน มีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นตามแผนการจัดการเรียนรู้ (ตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดเห็นผล)

2) โรงเรียนมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการจัดการเรียนรู้จนเป็นที่ยอมรับ

3) โรงเรียนใช้เครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนและกลุ่มจังหวัด เพื่อเชื่อมโยงกระบวนการจัดการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยจัดให้มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ปฏิบัติและนักเรียนตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง)

4. ระบบดูแลช่วยเหลือ หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการวางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีคุณภาพ ตามกลยุทธ์ของโรงเรียน สร้างความตระหนัก ความศรัทธาแก่ครูในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีคุณลักษณะ และคุณภาพตามมาตรฐานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านผู้เรียน สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งถือเป็นการดำเนินงานวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1) นักเรียน ร้อยละ 95 ได้รับการดูแลโดยครูมีการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบของสถานศึกษา

2) จำนวนนักเรียน มีผลการเรียน O, ร และ มส. ลดลง จากปีการศึกษาที่ผ่านมา

3) นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และจิตใจ ฯลฯ โดยมีครูที่ดูแลนักเรียนในอัตราส่วน ครูต่อนักเรียน (1:20)

4) นักเรียนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 มีคุณลักษณะ และมีคุณภาพตามมาตรฐานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านผู้เรียน (รู้จักพึ่งตนเอง มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขนิสัยที่ดี มีทักษะชีวิต สามารถหลีกเลี่ยงป้องกันภัยอันตรายและพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม มีเจตคติที่ดีและมีทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพ) อยู่ในระดับ ดีมาก ต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษาครูศรัทธา ทุ่มเทในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วยความรัก ความเมตตาอย่างแท้จริง

5) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์การดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ก้าวหน้ามากขึ้น

6) โรงเรียนเป็นแบบอย่าง และเป็นที่ยอมรับของชุมชนในด้านประสิทธิภาพของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

7) โรงเรียนใช้ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

8) โรงเรียนจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เสริมสร้างพัฒนาการของผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

5. การบริหารจัดการและการใช้สื่อเทคโนโลยี หมายถึงระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารให้ใช้สื่อเทคโนโลยีในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาครูให้สามารถใช้และสื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ จนนำความรู้มาใช้ในการเขียนโปรแกรม และ Web Page ได้อย่างสร้างสรรค์ตามศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

1) ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

2) ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาเป็นเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ที่เป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลสู่สถานศึกษาอื่น ๆ

3) ครูพัฒนาสื่อด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยกระบวนการวิจัย

4) นักเรียนใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และสร้างชิ้นงานที่เกิดจากการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลสู่สถานศึกษาอื่น ๆ ได้

5) นักเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ และไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 เขียน Web page ได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

6. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระดับความสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมเพิ่มมากขึ้น จากการนำผล

การประเมินคุณภาพภายในไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

- 1) โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนสูงกว่าแผนการรับ
- 2) โรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพจาก สมศ.และมีผลการประเมินระดับดี/ดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- 3) โรงเรียนได้รับรางวัลจากการประกวด แข่งขัน ทั้งในระดับจังหวัด เขตพื้นที่ การศึกษา ภูมิภาคและระดับประเทศอย่างต่อเนื่องโรงเรียนมีการจัดการความรู้ (KM) และมีผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ (Best Practice) ด้านการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน
- 4) โรงเรียนนำผลการประเมินคุณภาพภายในไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์/แผนพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย
- 5) โรงเรียนได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมเพิ่มมากขึ้น

จากเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการคุณภาพดังนี้

เซง (Cheng. 1996) ได้เสนอตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียน (models of school effectiveness) ซึ่งปรับปรุงจากตัวแบบของ คาร์เมรอน (Cameron. 1984) จำนวน 8 ตัวแบบ (model) โดยมี ตัวแบบที่ 8 ตัวแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management model) นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนว่าเป็นโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และประสบผลตามเป้าหมายที่กำหนด เงื่อนไขของการใช้ยู่ที่ว่าต้องมีความสอดคล้องของเป้าหมายหรือความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน และผลงาน ดังสรุปจากตาราง 1

ตาราง 1 ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนในทัศนะของ Cheng

ตัวแบบประสิทธิผลของโรงเรียนในทัศนะของ Cheng	มโนทัศน์เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน	เงื่อนไขของการใช้ตัวแบบ	ตัวบ่งชี้/สาระหลักการประเมิน
ตัวแบบที่ 8 ตัวแบบการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management model)	การบริหารบุคลากรภายใน และกระบวนการที่จะสนองความต้องการของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	ความต้องการจำเป็นของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตรงกัน และมีทรัพยากรและเทคโนโลยีพร้อมสำหรับการบริหารจัดการทั้งหมด	ความเป็นผู้นำ การจัดการบุคลากร การวางแผน กลยุทธ์ การบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน ผลงานที่มีคุณภาพ ความพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผลกระทบต่อสังคม

สอดคล้องกับแนวคิดของ สเชียร์เรนส์ (Scheerens, 2000: 96-97) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และได้นำเสนอตัวแบบบูรณาการของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (an integrated model of school effectiveness) โดยมองโรงเรียนที่มีประสิทธิผลตามแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบ โดยกล่าวถึงกระบวนการทั้งในระดับโรงเรียน และระดับห้องเรียน โดยมีแนวคิดระดับโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่จะส่งผลทั้งทางตรงต่อด้านผลลัพธ์ (outputs) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ ได้แก่

1. ระดับความเข้มแข็งของนโยบายที่มุ่งผลสำเร็จ
2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. การมีส่วนร่วมและการเห็นพ้องต้องการจากครูในการวางแผน
4. คุณภาพของหลักสูตรในด้านเนื้อหาและโครงสร้าง
5. บรรยากาศที่เป็นระเบียบเรียบร้อย
6. ความสามารถในการประเมินผล

โดยสรุปประสิทธิผลด้านการบริหารจัดการคุณภาพ หมายถึง ความสำเร็จจากการใช้กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนเพื่อบรรลุ ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้

เกณฑ์มาตรฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน

ด้านคุณภาพของผู้เรียน หมายถึง ระดับผลสำเร็จของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 และคุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลตามที่สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย

กำหนด กล่าวคือ ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมีองค์ประกอบดังนี้ ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคม

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

เป็นเลิศวิชาการ

1) นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ผ่านการประเมินระดับชาติอยู่ในระดับดี เป็นที่ยอมรับจากสถาบันนานาชาติ

2) นักเรียนมีความสามารถ ความถนัดเฉพาะทางเป็นที่ประจักษ์ สามารถแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ

3) นักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ในอัตราสูง

4) นักเรียนมีผลการเรียนที่สามารถถ่ายโอนกับสถานศึกษาระดับต่างๆ ในนานาชาติได้ สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา

5) นักเรียนใช้ภาษาไทย / ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ใน การสื่อสารได้ดี

6) นักเรียนสามารถสอบผ่านการวัดระดับความสามารถทางภาษาจากสถาบันภาษานานาชาติ

ล้ำหน้าทางความคิด

7) นักเรียน สร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำโครงการที่เสนอแนวคิด เพื่อสาธารณประโยชน์ร่วมกับนักเรียนนานาชาติ

8) นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยง สามารถใช้ความคิดระดับสูง มีเหตุผลและวางแผนจัดการสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

9) นักเรียนสามารถสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ ค่านิยมและความเชื่อตนเองและของผู้อื่น

ผลงานอย่างสร้างสรรค์

10) นักเรียน มีความสามารถประเมิน แสวงหา สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการให้สำเร็จ

11) นักเรียนมีผลงานการประดิษฐ์ สร้างสรรค์และออกแบบผลงานเข้าแข่งขันในเวทีระดับชาติและนานาชาติ

12) นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ออกแบบ สร้างสรรค์งานสื่อสาร นำเสนอ เผยแพร่และแลกเปลี่ยนผลงานได้ในระดับนานาชาติ

ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก

13) นักเรียน มีความตระหนักรู้ในภาวะการณ์ของโลก สามารถเรียนรู้และจัดการกับความซับซ้อน

14) นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของนานาชาติ

15) นักเรียนมีความสามารถระบุประเด็นทางเศรษฐศาสตร์ วิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายสาธารณะ เปรียบเทียบค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนได้

16) นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นพลเมืองดี สามารถจัดการและควบคุมการใช้เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะและปกป้องคุ้มครองสิ่งแวดล้อมและอุตสาหกรรมประชาธิปไตยสังคมไทยและสังคมโลก

จากเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ประสิทธิผลด้านคุณภาพของผู้เรียนข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลด้านคุณภาพของผู้เรียนดังนี้

ทั้งนี้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่นำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่า การวัดประสิทธิผลโดยคำนึงถึงปัจจัยด้านผู้เรียนนั้น มีความที่สูงมาก โดยนักวิชาการจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ของบริบทการศึกษาวิจัยนั้นๆ ในฐานะที่ผู้เรียนเป็นผลผลิตของการศึกษา โดยนักวิจัยได้พิจารณาจากตัวบ่งชี้ต่างๆ โดยมีนักวิชาการที่เสนอเกณฑ์เหล่านี้ ดังนี้ Steers (1985), Pollack, Chrispeels & Watson (1987), Yin Cheong Cheng (1996), Saunders (2000), Scheerens (2000), Hoy & Miskel (2005), อารุง จันทวานิช (2547), วาโร เฟ็งสวัสดี (2549) และสัมฤทธิ์ กาเพ็ง (2551)

นอกจากนี้จากลักษณะประสิทธิผลโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จะเห็นว่าได้กำหนดทิศทางการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ชัดเจน แม้ว่าการปฏิรูปการเรียนรู้ของชาติเป็นงานที่ยากแต่เป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ ทุกส่วนของสังคมไม่ว่าฝ่ายนโยบาย พ่อแม่ ผู้ปกครอง ครู ผู้เรียน ผู้บริหาร และ ชุมชนต้องมีความเข้าใจตรงกันและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปครั้งนี้ โดยมุ่งหวังที่จะได้เห็นคนไทยที่พึงประสงค์เป็นทั้ง “คนดี คนเก่ง และมีความสุข” เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักคิด ครูอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และลักษณะกระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ไว้ดังนี้

1. คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็น และสิทธิของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

2. คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง หรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการเรียนวิทยาศาสตร์

ความสามารถด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

3. คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกาย และจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกาย แข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อทุกสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ ปลอดภัยจากการตกเป็นทาสของอบายมุข และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

โดยสรุป ปัจจัยด้านผู้เรียน หมายถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเป้าหมายของโรงเรียน ที่ตอบสนองตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ได้แก่ การเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข

2.4 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ปีงบประมาณ 2553

จากการประเมินประสิทธิผลประจำปีงบประมาณ 2553 ของโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้รายงานดำเนินการประเมินระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา และนำเสนอผลการประเมินของโรงเรียนมาตรฐานสากลแต่ละโรงเรียนจำแนกเป็นรายภาค 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลางและภาคตะวันออก และภาคใต้ตามลำดับ ซึ่งแบ่งตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าจากจำนวนโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ 367 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนที่จัดส่งข้อมูลการประเมินประสิทธิผลจำนวน 318 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.65 ของโรงเรียนทั้งหมด และได้นำเสนอผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2553 จำแนกรายภาคโดยสรุปได้ดังตาราง 2 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 14-25)

ตาราง 2 ร้อยละของโรงเรียนที่ได้ผลการประเมินประสิทธิผล ประจำปีงบประมาณ2553 จำแนกรายภาค

ประสิทธิผล ด้าน	ภาคเหนือ (62 โรงเรียน)				ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (77 โรงเรียน)				ภาคกลางและภาค ตะวันออก (122 โรงเรียน)				ภาคใต้ (57 โรงเรียน)				รวม (318 โรงเรียน)			
	A1	A2	A3	A4	A1	A2	A3	A4	A1	A2	A3	A4	A1	A2	A3	A4	A1	A2	A3	A4
	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ	ร.ร. / ร้อยละ
1.การพัฒนา หลักสูตร	1	5	19	37	0	1	44	32	0	17	52	53	0	0	24	33	1	23	139	155
สถาน ศึกษา	1.61	8.06	30.65	59.68	0.00	1.30	57.14	41.56	0.00	13.93	42.62	43.44	0.00	0.00	42.11	57.89	0.31	7.23	43.71	48.74
2.การจัด การเรียนรู้	1	5	29	27	0	6	50	21	0	22	55	45	0	0	32	25	1	33	166	118
3.การบริหาร จัดการ	1.61	8.06	46.77	43.55	0.00	7.79	64.94	27.27	0.00	18.03	45.08	36.89	0.00	0.00	56.14	43.86	0.31	10.38	52.20	37.11
คุณภาพ	0	3	23	36	0	3	49	25	0	17	48	57	0	1	23	33	0	24	143	151
4. คุณภาพ ผู้เรียน	0.00	4.03	38.17	56.99	0.00	3.90	63.64	32.46	0.00	13.39	39.62	46.99	0.00	1.75	40.94	58.48	0.00	7.55	44.97	47.48
	0	8	41	13	0	12	50	15	1	30	62	29	0	2	36	19	1	52	189	76
	0.00	12.90	66.13	20.97	0.00	15.58	64.94	19.48	0.82	24.59	50.82	23.77	0.00	3.51	63.16	33.33	0.31	16.35	59.43	33.91

จากผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ ประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายข้างต้น พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการคุณภาพมีระดับประสิทธิผลในระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน (A4) ร้อยละ 48.74 และ 47.48 ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน มีระดับประสิทธิผลในระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3) ร้อยละ 52.20 และ 59.43 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการประเมินประสิทธิผลรายภาค พบว่า

1. ภาคเหนือ พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการคุณภาพมีระดับประสิทธิผลในระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน (A4) ร้อยละ 59.68 และ 56.99 ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน มีระดับประสิทธิผลในระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3) ร้อยละ 46.77 และ 66.13 ตามลำดับ

2. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการคุณภาพ และด้านคุณภาพผู้เรียน มีระดับประสิทธิผลในระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3) ทุกด้าน ร้อยละ 57.14 64.94 63.64 และ 64.94 ตามลำดับ

3. ภาคกลางและภาคตะวันออก พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการคุณภาพมีระดับประสิทธิผลในระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน (A4) ร้อยละ 43.44 และ 46.99 ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน มีระดับประสิทธิผลในระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3) ร้อยละ 45.08 และ 50.82 ตามลำดับ

4. ภาคใต้ พิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการบริหารจัดการคุณภาพมีระดับประสิทธิผลในระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน (A4) ร้อยละ 57.89 และ 58.48 ตามลำดับ นอกจากนี้ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านคุณภาพผู้เรียน มีระดับประสิทธิผลในระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3) ร้อยละ 56.14 และ 63.16 ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (cause and effect) เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผลยิ่งขึ้น

ทั้งนี้งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers, 1977) ที่ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัย เนื่องด้วย ทฤษฎีปัจจัยที่มี

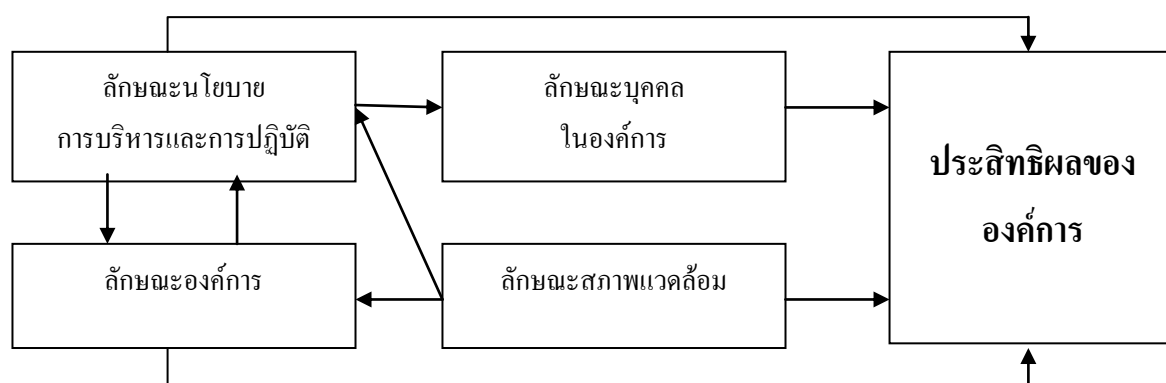
อิทธิพลต่อองค์การของสเตียร์นี่เป็นการกำหนดแนวทางกว้างเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์องค์การได้หลายประเภท รวมถึงโรงเรียน นอกจากนี้เป็นรูปแบบที่มีข้อจำกัดน้อยที่สุดเท่าที่มีปรากฏใช้กัน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552: 68) โดยครอบคลุมหลายด้าน (Multidimensional approach) ซึ่งเน้นปัจจัยที่สำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ธรรมชาติการเปลี่ยนแปลง สิ่งแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญทางการบริหารที่ต้องสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เพื่อนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จ

สเตียร์ (Steers. 1977: 5) ได้นำเสนอทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลขององค์การ โดยได้เสนอแบบจำลองกระบวนการ (Process model) เพื่อประเมินประสิทธิผล ทั้งนี้แบบจำลองมีความครอบคลุมหลายด้าน (multidimensional approach) โดยเน้นกระบวนการสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ธรรมชาติขององค์การสภาพแวดล้อม รวมทั้งบทบาทสำคัญทางการบริหารในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ทั้งนี้แบบจำลองครอบคลุมมิติสำคัญ 3 มิติ คือ การบรรลุเป้าหมายให้ได้สูงที่สุด (goal optimization) ที่เป็นไปได้ การพิจารณาองค์การเชิงระบบ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อม และเป็นพฤติกรรมของบุคคลในบริบทขององค์การนั้นๆ เน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว

ทั้งนี้จากแนวคิดข้างต้น สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้เสนอปัจจัยสำคัญและตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ จำแนกเป็น 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะองค์การ
2. ลักษณะสภาพแวดล้อม
3. ลักษณะบุคคลในองค์การ
4. ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

โดยทฤษฎีของสเตียร์ สามารถอธิบายถึงประสิทธิผลขององค์การในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับในแต่ละบุคคล โดยได้กำหนดดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ตามทฤษฎีของ Steers

ที่มา: Richard M. Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. p. 104.

ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers. 1997) ที่ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ที่จำแนกตามลักษณะ มาใช้กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยลักษณะองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะองค์กรหมายถึง การจัดความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ในองค์กรโดยสายงานบังคับบัญชาตามหน้าที่ อันมีหลักการกระจายอำนาจ (decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ความเป็นทางการ (formalization) ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ขนาดขององค์กรและหน่วยงาน (work-up size) รวมถึงรูปแบบของการจัดการเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ (material) และความรู้ (knowledge) ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อใช้ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

นอกจากนี้สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะองค์กรไว้ 2 ตัวแปร ได้แก่

1. โครงสร้าง หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์กร โดยสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่ ไปจนถึงขนาดของหน่วยงานและองค์กร
2. เทคโนโลยี หมายถึง ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์ และองค์ความรู้ขององค์กรที่ใช้ในการดำเนินงานขององค์กร

จากแนวคิดของสเตียร์ (Steers. 1977) ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเพิ่มเติมซึ่งมีความสอดคล้องกับความหมายของลักษณะองค์กร ดังนี้

ภิญโญ มนุศิลาปี (2551: 9) กล่าวว่า ลักษณะของบริบทองค์การ หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ตามการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียน ซึ่งมีความสำคัญและเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 7) ได้ให้คำนิยามของลักษณะองค์การ หมายถึง โครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี ที่มีผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

โดยสรุป ลักษณะองค์การ หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ตลอดจนทรัพยากรและเทคโนโลยีภายในองค์การ ซึ่งองค์การกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาระดับความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้องค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะองค์การ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมจากแนวคิดของสเตียร์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่า มีตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยลักษณะองค์การ ดังนี้

คาร์ดเวลล์ และสปริงค์ (Caldwell; & Spinks. 1990: 102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ โดยได้กำหนดตัวแปรที่สอดคล้องกับปัจจัยลักษณะองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากร ประกอบด้วย โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เฮเนเวลด์ (Heneveld. 1990: 71-72); และคาร์ราสโก (Carasco. 1997: 103) ได้เสนอรูปแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Model of School Effectiveness) ไว้สอดคล้องกันในรูปแบบของกระบวนการเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยต่าง ๆ โดยระบุกลุ่มปัจจัยภายในที่สอดคล้องกับลักษณะองค์การซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิผลองค์การได้แก่ระเบียบวินัย รัชช กฤตมณี (2550: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และ ทรัพยากรและเทคโนโลยี สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การได้ร้อยละ 72.40 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 178) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2 ลำดับแรกได้แก่ โครงสร้างขององค์การ และเทคโนโลยี

องค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การและของโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัย	ตัวแปรจาก แนวคิด / ทฤษฎี					
	Steers (1977)	Caldwell;& Spinks (1990)	Heneveld (1995)	ธวัช กรุดมณี (2550)	สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง (2551)	นฤทธิ์ แสงสุข สว่าง (2552)
	การกำหนด โครงสร้างของ องค์การ		การกำหนด ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ	โครงสร้างของ องค์การ	การจัด โครงสร้างที่ เหมาะสม	การกำหนด โครงสร้าง ขององค์การ
ปัจจัยด้าน ลักษณะ องค์การ	เทคโนโลยี	มีทรัพยากร เพียงพอที่จะ ทำให้ครูทำ การสอน อย่างมี ประสิทธิภาพ		ทรัพยากรและ เทคโนโลยี	การใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศและ การสื่อสารใน การบริหาร	เทคโนโลยี

จากตารางแสดงตัวแปรของปัจจัยลักษณะองค์การที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers: 1977) นี้ ผู้วิจัยนำมากำหนดตัวแปรย่อยด้านลักษณะองค์การ ที่มีความครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด สามารถกำหนดตัวแปรย่อย จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างของโรงเรียน และ ทรัพยากรและเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

โครงสร้างของโรงเรียน

ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structures) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นวิธีการจัดเตรียมคนเพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใด และเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับงานอื่นอย่างไร โดยมีการแบ่ง ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของโครงสร้างของโรงเรียน

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับโครงสร้างของโรงเรียนไว้ ดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า โครงสร้างขององค์การหมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดไว้ในองค์การ โดยสายงานการบังคับบัญชาตาม บทบาทหน้าที่

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 74) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างโรงเรียนเป็นองค์ประกอบ พื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ทั้งระบบในรูปของการประสานงาน สามารถมองเห็นได้ในรูปของสิ่งที่เรียกว่าแผนภูมิองค์การ

โดยสรุป โครงสร้างของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของ บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่การระบุแผนภูมิองค์การที่เน้นการกระจายอำนาจ สามารถปรับเปลี่ยนได้ ตามสถานการณ์ รวมทั้งการระบุหน้าที่ของบุคลากรตามความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีการกำหนด กฎ ข้อบังคับในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้

องค์ประกอบโครงสร้างของ โรงเรียน

สเตียร์ (Steers. 1977: 59-60) ได้กำหนดลักษณะองค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การ ที่สำคัญ ซึ่งแบ่งโดยคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ บุคลากร ตลอดจนบรรยายบทบาทและลักษณะงาน ด้วยแผนภูมิองค์การ แสดงให้เห็นถึงการที่ฝ่าย บริหารยอมให้บุคลากรมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ
2. ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) เป็นการระบุลักษณะเฉพาะของงานของ หน่วยงานย่อยๆ โดยมีทั้งการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเป็นระบบ การเพิ่มขอบเขตของงานให้ หลากหลายมากขึ้น และการเพิ่มการตัดสินใจ การสร้างทีม การใช้งบประมาณ และการจัดทำ รายงานเพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น
3. ความเป็นทางการ (formalization) เป็นการที่ระบุมาตรฐานและมีคำบรรยายลักษณะ งานที่ชัดเจน ตลอดจนกำหนดกฎข้อบังคับขององค์การเพื่อควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร
4. ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) คือการวางแผนภูมิองค์การที่แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีช่วงการบังคับบัญชา หรือมีผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานย่อยที่อยู่ใต้ บังคับบัญชาเพียงใด แสดงถึงความกว้างของช่วงการบังคับบัญชา
5. ขนาดขององค์การ (organization size) คือ การรวมตัวของบุคลากร กล่าวคือ จำนวน บุคลากรในองค์การ ที่สะท้อนถึงความซับซ้อนของการกำหนดสายบังคับบัญชา

6. ขนาดของหน่วยงาน (work-unit size) คือ การกำหนดจำนวนบุคลากรในหน่วยงานย่อยแต่ละหน่วยงาน

ทั้งนี้ผลงานวิจัยของสตีเยร์ (Steers. 1977: 61) พบว่า ยิ่งองค์กรมีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนมากเท่าใด กล่าวคือ มีการรวมอำนาจมาก มีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือมีกฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น ตลอดจนมีช่วงการบังคับบัญชาที่กว้าง บุคคลในองค์กรมักจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรว่ามีลักษณะเข้มงวดกวดขัน และน่าหวงเกรง การทำงานล่าช้า หากแต่องค์กรใดฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลเป็นอิสระและใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยิ่งฝ่ายบริหารสนใจพนักงานยิ่งขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานยิ่งดีขึ้นเท่านั้น แสดงออกด้วยบรรยากาศเปิดเผย ไว้เนื้อเชื่อใจ และความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่มีช่วงบังคับบัญชาที่แคบ การดำเนินงานจะบรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดองค์ประกอบโครงสร้างขององค์กรของ สตีเยร์ ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อกำหนดองค์ประกอบของโครงสร้างของโรงเรียนซึ่งถือเป็นองค์กรหนึ่ง ดังนี้

ฮานด์ และแอนโทนี (Hodge; & Anthony. 1990) ระบุว่าโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนต่ำ (goal accomplishment at least cost) การมีเครือข่ายของงานที่แตกต่างกันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
2. มีนวัตกรรม (innovation) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม
3. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว (flexibility and adaptiveness) มีการยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์กรเอง
4. สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนา (facilitation of human resource performance and development) ส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการวางแผนพัฒนาอาชีพ
5. สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง (facilitation of coordination)
6. สนับสนุนให้มีกลยุทธ์ (facilitation of strategy)

روبบิน (Robbins. 1993: 487-489) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า องค์กรจัดโครงสร้างเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่างๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความซับซ้อน เป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์กรที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความต่างกัน มี 3 รูปแบบแตกต่างกัน คือ แบ่งตามแนวนอน (horizontal) แบ่งตามแนวตั้ง (vertical) และแบ่งตามพื้นที่ (spatial) ซึ่งความแตกต่างตามแนวนอนเป็นระดับความต่างระหว่างหน่วยงานย่อย ซึ่งแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิก ตามลักษณะงานและระดับการศึกษาและการฝึกอบรม ความต่างตามแนวตั้งเป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์กร ส่วนความแตกต่างตามพื้นที่เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงาน องค์กร หน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

2. ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับของงานภายในองค์กรที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐาน มีคำบรรยายลักษณะงานชัดเจน มีกฎข้อบังคับขององค์กรอย่างมากมาย และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์กรมีความเป็นทางการต่ำ กิจกรรมของงานไม่ยึดติดอยู่กับโปรแกรมบุคลากรอิสระที่จะพินิจพิจารณาตนเอง

3. การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของการตัดสินใจรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ซึ่งรวมถึงอำนาจอย่างเป็นทางการและถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่โดยชอบธรรม ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจในองค์กรโดยอาศัยข้อมูล ปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรระดับล่างเพียงเล็กน้อยหรือแทบจะไม่ใช้ข้อมูลดังกล่าวเลย ในทางกลับกันถ้าบุคลากรระดับล่างสามารถให้ข้อมูล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ องค์กรก็จะมีกระจายอำนาจสูง

โดยสรุป องค์กรประกอบโครงสร้างของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียนซึ่งจะมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ดังนี้

1. แผนภูมิองค์การ คือการกำหนดโครงสร้างการบริหารของโรงเรียนในลักษณะแผนผังของโรงเรียน เน้นการกระจายอำนาจ มีช่วงการบังคับบัญชาที่แคบ ไม่ซับซ้อน
2. การสร้างทีมงานตรงตามความชำนาญเฉพาะทาง คือการระบุภาระหน้าที่ของบุคลากรคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลากรกับความชำนาญเฉพาะทางของงาน
3. การกำหนดกฎข้อบังคับในการทำงาน คือแนวทาง กฎ ข้อบังคับไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน อย่างเป็นทางการ

วิธีการวัดโครงสร้างของโรงเรียน

รูปแบบการวัดโครงสร้างของโรงเรียนพบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การกำหนดโครงสร้างของโรงเรียน ดังเช่น นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง ที่ใช้แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีโครงสร้างของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้วัดระดับคุณภาพโครงสร้างของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552: 113) เช่นเดียวกับ روبิน (Robbins. 1993: 487) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 157)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดระดับคุณภาพโครงสร้างของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

ทรัพยากรและเทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งเทคโนโลยี (technology)

ถือเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็น การปรับ กระบวนการทำงาน วิธีการทำงาน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ (Bartol; & et al. 1998; citing Hoy; & Miskel. 2005) ทั้งนี้ซิลเวอร์(Silver. 2000) ได้กล่าวว่า การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่ได้หมายความว่ามีความมีประสิทธิภาพที่ดีแต่เป็นการยอมรับขององค์การส่วนใหญ่ว่าเทคโนโลยีเป็นทางออกในการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคที่เห็นผลอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยองค์ ความรู้ของบุคลากรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2545: 34) ได้กล่าวไว้ว่าการใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์การบรรลุควมมี ประสิทธิภาพ

ความหมายของทรัพยากรและเทคโนโลยี

สเตียร์ (Steers. 1977: 135) ได้ให้คำจำกัดความของเทคโนโลยี หมายถึง กระบวนการที่ องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบหรือตัวป้อนที่มีจำกัดให้เปลี่ยนเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตาม เป้าหมาย โดยอาศัยพลังงานทางเครื่องจักรและทางสมอง

ทั้งนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ทรัพยากรและเทคโนโลยี เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องด้วยมีผู้ศึกษาพบว่าทรัพยากรนั้นมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพขององค์การเช่นกัน โดยมีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับทรัพยากรและเทคโนโลยีไว้ ดังนี้

روبบิน (Robbins. 1996: 492) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการที่องค์การแปลงสภาพของ ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิต ซึ่งทุกอย่างขององค์การจะมีเทคโนโลยีอย่างน้อยหนึ่งประเภท เพื่อใช้สำหรับ แปลงงบประมาณ คน และทรัพยากรต่างๆให้เกิดผลผลิตหรือบริการ

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 79) ได้ให้ความหมายว่า เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานของ องค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแต่ละประเภทขององค์การ เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิต ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธวัช กรุดมณี (2550: 9) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรและเทคโนโลยีว่า หมายถึง ความสามารถในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ การมีทรัพยากรในการดำเนินงานเพียงพอ มี เทคโนโลยีที่เหมาะสม และสามารถนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินงานตามแผนงานของ องค์การจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

โดยสรุป ทรัพยากรและเทคโนโลยี หมายถึงการกำหนดแผนงานในการนำวัตถุดิบได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียน ร่วมกับเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคของ เครื่องจักรที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการสรรหาจากแหล่งต่างๆ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ของ บุคลากรในการใช้งานทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบของทรัพยากรและเทคโนโลยี

สเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้กำหนดองค์ประกอบของเทคโนโลยีที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดประสิทธิภาพองค์กร โดยแบ่งตามกระบวนการที่องค์การแปลงสภาพวัตถุดิบที่มีจำกัดให้เป็นผลผลิตที่ตรงตามเป้าหมาย ดังนี้

1. การปฏิบัติ (operations) คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การตามแนวนโยบายขององค์การที่มุ่งเน้นให้มีการใช้เทคโนโลยีเพิ่มคุณภาพของผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

2. วัสดุ อุปกรณ์ (materials) คือ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินงาน กล่าวคือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นเครื่องมือในการใช้เพื่อการผลิตผลผลิตที่มีคุณลักษณะที่องค์การต้องการ

3. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้ของคนในองค์การที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน ซึ่งเกิดจากการอบรม สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้จากคนรุ่นก่อนสู่คนรุ่นใหม่ ตลอดจนการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ เป็นความรู้ฝังลึกในตัวบุคลากร อันจะช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิตขององค์การได้อย่างยั่งยืน

จากแนวคิดองค์ประกอบเทคโนโลยีขององค์การของ สเตียร์ ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อกำหนดองค์ประกอบของทรัพยากรและเทคโนโลยีของโรงเรียนที่มีความครอบคลุมมากขึ้น ดังนี้

ทอมสัน (Thompson, cited in Hodge and Anthony. 1988: 441-443) ได้แบ่งองค์ประกอบของเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการใช้งานขององค์การออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งต้องประสานและเหมาะสมกับลักษณะองค์การ ได้แก่

1. เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกันต่อเนื่องกันยาวนาน (long-linked technology) ซึ่งมีลักษณะงานหลายๆอย่างเกี่ยวเนื่องพึ่งพาอาศัยกัน

2. เทคโนโลยีที่เป็นสื่อ (mediating technology) มีลักษณะเชื่อมโยงหน่วยงานเอกเทศเข้าด้วยกัน โดยการใช้ระเบียบปฏิบัติที่มีมาตรฐานเดียวกัน

3. เทคโนโลยีแบบเข้มข้น (intensive technology) เป็นการใช้เทคโนโลยีลักษณะพิเศษเฉพาะด้านความจำเป็นและความต้องการของผู้ใช้บริการหรือผลผลิต

โดยสรุป องค์ประกอบของทรัพยากรและเทคโนโลยี ที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้มีดังนี้

1. แผนงานในการนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติ คือการกำหนดแผนการดำเนินงานด้านการใช้เงิน วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนเรียนรู้ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัยอย่างเป็นระบบ

2. การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยี คือการที่โรงเรียนสรรหาเงิน วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนเรียนรู้ ตลอดจนเครื่องมือที่ทันสมัยจากแหล่งต่างๆเพื่อนำมาใช้ได้อย่างเพียงพอ มีคุณภาพพร้อมใช้งาน

3. ความรู้ด้านการใช้งานทรัพยากรและเทคโนโลยีของบุคลากร คือการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในโรงเรียนในการสร้างและใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานตามเป้าหมาย

วิธีการวัดทรัพยากรและเทคโนโลยี

รูปแบบการวัดทรัพยากรและเทคโนโลยีที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดทรัพยากรและเทคโนโลยีตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น ธวัช กรุดมณี ที่ใช้แบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีทรัพยากรและเทคโนโลยีเป็นตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้ระดับคุณภาพของทรัพยากรและเทคโนโลยีตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน (ธวัช กรุดมณี. 2550: 114) เช่นเดียวกับ นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 113) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 157)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดทรัพยากรและเทคโนโลยีตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.2 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม

สเตียร์ (Steers. 1977: 8) กำหนดให้ลักษณะสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้สเตียร์ได้กล่าวถึงลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในฐานะที่องค์กรมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับสภาพการณ์ต่างๆที่กระทบการดำเนินงาน ซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีผลต่อการบริหาร และการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังเช่นปัจจุบัน

ทั้งนี้ สเตียร์ ได้ให้ความหมายของลักษณะสภาพแวดล้อมไว้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต่างก็มีความสัมพันธ์ และมีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และการบริหารจัดการองค์กร

สเตียร์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศ และ วัฒนธรรมขององค์กร โดยระบุไว้ 4 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

1. แนวโน้มความสำเร็จและความเอาใจใส่ต่อบุคลากร หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพของบุคลากรเป็นหลัก
2. แนวโน้มการให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การให้คุณและโทษซึ่งเป็นเงื่อนไข หรือ ค่านิยมขององค์กรในการปฏิบัติซึ่งบุคลากรรับรู้ร่วมกัน

3. ความมั่นคงและความเสี่ยงในการทำงานในองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสถานภาพของบุคลากรในการทำงาน ว่ามีความมั่นคงหรือมีความเสี่ยงเพียงใด รวมถึงมีเงื่อนไขใดที่ทำให้สถานภาพของตนมั่นคง หรือเกิดความเสี่ยงเหล่านั้น

4. ความเปิดเผยและการปกป้อง หมายถึงบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรว่ามีลักษณะเปิดเผย แบบมิตรภาพของเพื่อนร่วมงาน หรือ การปกป้องป้องกันข้อมูล เป็นความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ

ทั้งนี้ สเตียร์ (Steers. 1977) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในซึ่งเกี่ยวกับความถูกต้องแม่นยำของการรับสภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร ถ้าบุคลากรรับรู้ความสลับซับซ้อน ความมั่นคงและความไม่แน่นอน ที่ปรากฏอยู่ในองค์กรได้อย่างถูกต้อง องค์กรจะมีแนวโน้มที่จะสามารถสนองตอบ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและดียิ่งขึ้น แต่ในทางตรงข้าม หากบุคลากรรับรู้และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายในที่ไม่เป็นจริง จะเกิดผลในทางลบต่อความสำเร็จขององค์กรมากขึ้น

โดยสรุปแล้วลักษณะสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาระดับความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นอกจากนี้องค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มเติมจากแนวคิดของสเตียร์ ซึ่งผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมดังนี้

คาร์ตเวลล์ และสปริงค์ (Caldwell; & Spinks: 1990. 102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ โดยได้กำหนดตัวแปรที่สอดคล้องกับปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ทั้งระดับโรงเรียน ระดับกลุ่มบุคคล และระดับบุคคล โดยเน้นที่บรรยากาศการส่งเสริมสนับสนุนทางบวกในการดำเนินงาน นอกจากนี้ เฮเนเวลล์ (Heneveld. 1990: 71-72); และคาร์ราสโก (Carasco. 1997: 103) ได้เสนอรูปแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Model of School Effectiveness) ไว้สอดคล้องกันในรูปแบบของกระบวนการเชิงระบบซึ่งประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยต่าง ๆ โดยระบุกลุ่มปัจจัยภายในที่สอดคล้องกับลักษณะสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดประสิทธิผลองค์กรได้แก่ วัฒนธรรมโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของครู ระเบียบวินัย การบริหารหลักสูตร และความคาดหวังสูง เช่นเดียวกับซาวเดอร์ (Saunders. 2000: 114) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไว้สอดคล้องกัน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยแนวคิดดังกล่าวยึดทฤษฎีเชิงระบบ (systems theory) พบว่าภายในองค์กรประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มบรรยากาศของโรงเรียน (school climate) เช่น ความคาดหวังสูงของนักเรียน ทศนคติทางบวกของครู ระเบียบวินัย การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา รางวัลและสิ่งจูงใจสอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551:

บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของโรงเรียน มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 166) ที่พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน ให้มีการยอมรับในความสามารถกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และเน้นการปฏิบัติงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล องค์กรประกอบข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรและของโรงเรียน ดังตาราง 4



ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม

ปัจจัย	ตัวแปรจาก แนวคิด / ทฤษฎี							
	Purkey;& Smith (1972)	Steers (1977)	Caldwell;& Spinks (1990)	Heneveld (1995)	Saunders (2000)	กำธร ปูลณวัฒน์กุล (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552)
ปัจจัยด้าน ลักษณะสภาพ แวดล้อม	บรรยากาศ แบบส่งเสริม สนับสนุน	บรรยากาศ องค์การ	บรรยากาศ การทำงาน		บรรยากาศ องค์การ	บรรยากาศ ทางวิชาการ	บรรยากาศ ของโรงเรียน	บรรยากาศ องค์การ
		วัฒนธรรม องค์การ		วัฒนธรรมของ โรงเรียน				วัฒนธรรม องค์การ

จากตารางแสดงตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steers: 1977) นี้ ผู้วิจัยนำมากำหนดตัวแปรย่อยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ที่มีความครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด สามารถกำหนดตัวแปรย่อยจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

บรรยากาศของโรงเรียน

บรรยากาศของโรงเรียน เป็นสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในโรงเรียน รวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งในบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อไปถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การจึงมีอิทธิพลต่อการทำงาน บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบรรลุจุดมุ่งหมายตามต้องการ บรรยากาศองค์การและสิ่งแวดลอมที่ดีมีส่วนเสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจและอบอุ่น รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาปฏิบัติงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่มียอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงาน (จุฬารัตน์ เสกนำโชค. 2548: 11)

ความหมายของบรรยากาศของโรงเรียน

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนไว้ ดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2005: 221) ได้สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าหมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวม ซึ่งรวมทั้งตัวบุคคล อาคารสถานที่ และสถานที่ตั้งโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์การเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม

สตริงเกอร์ (Stringer. 2002: 68) ระบุว่า บรรยากาศองค์การ คือการรับรู้ที่เกิดจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจการทำงานในองค์การ

ฮอย และโคลเวอร์ (Hoy;&Clover. 1986: 94) ระบุความหมายของบรรยากาศองค์การ หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นผลมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน

โดยสรุป บรรยากาศของโรงเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงเรียนที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ ทั้งการสร้างความคิดหวังสูงต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะมีผลต่อการเกิดพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบบรรยากาศของโรงเรียน

การศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนนั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2005: 221) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนพึงส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ และให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ใช้การสั่งการหรืออำนาจบังคับในระดับต่ำ ใช้ภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนมากกว่าการควบคุมอย่างเข้มงวดแบบระบบราชการ เช่นเดียวกับพฤติกรรมของครู ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่สนับสนุนความโปร่งใส และความมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงวิชาชีพระหว่างกัน ซึ่งครูต่างรู้สึกและมีความเป็นมิตรให้ความร่วมมือ และมีพันธะผูกพันกับการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะภายในองค์การเหล่านี้เป็นผลให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากแห่งอื่นๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสังคม

ฮอลพิน และครอป (Halpin; & Croft. 1966: 40) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศของโรงเรียนตั้งแต่บรรยากาศที่ ฟังประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศที่ไม่ฟังประสงค์ พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมี 6 แบบ ได้แก่

1. บรรยากาศแบบเปิด (the open climate) เป็นบรรยากาศที่เอื้อในการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจสูง ครูร่วมมือทำงานอย่างดี ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูมีความสนิทสนมกลมเกลียวกันในระดับปานกลาง มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ผู้บริหารมีบุคลิกภาพเหมาะสมช่วยเหลือเกื้อกูลครูเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความสนิทสนมกันมาก กฎระเบียบต่างๆ สามารถยึดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม ผู้บริหารไม่เน้นงานมากนัก แต่ใช้วิธีสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในที่มงาน

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 ครูจึงมีขวัญสูง เมื่อครูต่างคนต่างมุ่งที่จะทำงานของตนให้สำเร็จ การประสานงานร่วมมือกันน้อยลง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงานพอสมควร ความสนิทสนมกลมเกลียวกันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ครูห่างเหินจากผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะทำตามความเห็นของตนเอง ไม่

คอยรับฟังความคิดเห็นของคุณ ผู้บริหารจึงลงมือปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างแก่ครูเสมอ การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

4. บรรยากาศสนิทสนม (the familiar climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์เป็นมิตรกันอย่างดี แต่ผู้บริหารจะละเลยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทำให้ครูร่วมมือกันทำงานน้อยลง ผู้บริหารไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานมีความคล่องตัวมาก ไม่มีอุปสรรคในการทำงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ครูอยู่ในระดับสูง ขวัญของครูอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนเป็นเหมือนกิจการของครอบครัว ทำให้ครูมีความรู้สึกว่าได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่เสมอ ผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับครูมาก บริหารงานแบบไม่มุ่งเน้น ผลงาน การประเมินผล และการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจครูให้ทำงาน

5. บรรยากาศรวมอำนาจ (the paternal climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร ควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานของครูอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีโอกาสประสานงานกัน ทำให้ขาดความสามัคคีและความร่วมมือกันมาก ผู้บริหารจะรวมไว้ทำเองส่วนใหญ่ ครูจึงมีความรู้สึกว่าตนเองมีภาระหน้าที่น้อย ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระหว่างครูด้วยกันอยู่ในระดับต่ำ ขวัญของครูก็ต่ำด้วย เนื่องจาก ผู้บริหารควบคุมตรวจตราการทำงานอย่างใกล้ชิด ได้วางตารางการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน พยายามโน้มน้าวให้ครูทำงานหนักอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูกับผู้บริหารมีความห่างเหินกันมาก ครูมีความรู้สึกว่าคุณบริหารมุ่งเน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลของผู้บริหารที่มีต่อครูจึงน้อย

6. บรรยากาศแบบปิด (the closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู การบริหารงานใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้ครูขาดการประสานงานกัน ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมาก ครูไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้ขวัญของครูต่ำลง ความสนิทสนมระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง จากการที่ผู้บริหารใช้การตรวจตารางงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูรู้สึกว่าคุณบริหารห่างเหินจากครูมาก ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูงมาก ผู้บริหารปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่ครูได้น้อย การช่วยเหลือของผู้บริหารที่มีต่อครูอยู่ในระดับต่ำ

ซึ่งต่อมาฮอลพิน และครอป (Halpin and Croft) ได้วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การทั้ง 6 แบบ ต่อไปนี้และพบว่า บรรยากาศแบบเปิดนับว่าเป็นบรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุด ส่วนบรรยากาศแบบปิดเป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์มากที่สุด องค์การใดที่มีบรรยากาศแบบนี้ควรรีบแก้ไขโดยด่วน ดังนั้น จะเห็นว่าบรรยากาศแบบเปิดจึงมีความเหมาะสมและเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

โดยสรุป องค์ประกอบของบรรยากาศของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด คือบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของงาน ทั้งการให้ความเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกัน ความมั่นคงในการทำงานและการส่งเสริมการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในที่ถูกต้องแก่บุคลากร

2. บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน
3. มีความคาดหวังสูงในความสำเร็จของงานสูง

วิธีการวัดบรรยากาศของโรงเรียน

รูปแบบการวัดบรรยากาศของโรงเรียนที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดระดับคุณภาพของบรรยากาศของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ที่ใช้แบบสอบถามระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีบรรยากาศของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้ระดับคุณภาพของบรรยากาศของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551: 157) เช่นเดียวกับ นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552: 113) และธวัช กรุดมณี (2550: 114)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดบรรยากาศของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

วัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นแบบแผนการปฏิบัติในการดำเนินงานด้านต่างๆของโรงเรียนซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ความหมายของวัฒนธรรมของโรงเรียน

วัฒนธรรมของโรงเรียนมีผู้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke; & Lafferty. 1983 ; อ้างอิงใน อติพร ทองหล่อ. 2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ อันเกิดจากความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

เชน (Schein. 1990: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนของความคิดพื้นฐานของสมาชิกภายในกลุ่ม อาจเป็นการเรียนรู้ในการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการภายในกลุ่ม จากการพิจารณาเป็นค่านิยมและอบรมสั่งสอนไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อเป็นหนทางที่ถูกต้องในการรับรู้ การคิด และความรู้สึกที่มีความสัมพันธ์กับปัญหา

คณิต เขียววิชัย (2551: 46) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจอันเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน

โดยสรุป วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง การสร้างค่านิยมที่ดีผ่านทางวิสัยทัศน์ และความเชื่อร่วมกัน ทั้งด้านการให้เกียรติ การทำงานเป็นทีม และยึดหลักคุณธรรม โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาและถ่ายทอดแบบแผนของพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียน

จากการศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้น มีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

คุก และลาฟเฟอร์ตี (อดิพร ทองหล่อ. 2546; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1983) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะที่เหมาะสมและก่อให้เกิดความสำเร็จ ตามเป้าหมาย ดังนี้

ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) มีลักษณะที่สมาชิกจะถูกสนับสนุนให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีการทำงานในลักษณะช่วยเหลือกัน มุ่งความพอใจของบุคลากรในองค์กร แบ่งเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 มุ่งเน้นความสำเร็จ คือ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น คิดว่างานคือสิ่งท้าทาย

มิติที่ 2 มุ่งเน้นความต้องการส่วนตน คือ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์กร เป้าหมายของงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน ความสำเร็จของงานจะมาพร้อมกับความก้าวหน้าของบุคคล ทำให้บุคคลภูมิใจ ยึดมั่นต่อการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร

มิติที่ 3 มุ่งเน้นบุคคลและสนับสนุน เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงานเนื่องจากได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเสมอ

มิติที่ 4 มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ คือองค์กรมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพเปิดเผย เป็นกันเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน

เดล และเคนเนดี (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 15; อ้างอิงจาก Deal; & Kennedy. 1982: 217) ได้เสนอว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน
2. มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร
3. มีกิจกรรมเพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร
4. มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น

โดยสรุป องค์ประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. การสร้างค่านิยมที่ดี เป็นความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนสะท้อนผ่านวิสัยทัศน์และความเชื่อร่วม ซึ่งเป็นแบบแผนในการปฏิบัติที่ถูกต้องมุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียน
2. มีการสื่อสารค่านิยมร่วมที่ดี หมายถึง วิธีการในการสร้างไมตรี และสื่อสารค่านิยมร่วมระหว่างบุคคลในโรงเรียน
3. มีกิจกรรมเพื่อรักษาวัฒนธรรมของโรงเรียน คือ การจัดกิจกรรมที่ช่วยเน้นย้ำค่านิยมความเชื่อที่ดีงามของโรงเรียนสู่บุคลากรรุ่นต่อไป

วิธีการวัดวัฒนธรรมของโรงเรียน

รูปแบบการวัดวัฒนธรรมของโรงเรียนที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดวัฒนธรรมของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น ธวัช กรุดมณี ที่ใช้แบบสอบถามเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีวัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้ระดับคุณภาพของทรัพยากรและเทคโนโลยีตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน (ธวัช กรุดมณี, 2550: 114) เช่นเดียวกับ นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 113)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดวัฒนธรรมของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.3 ปัจจัยลักษณะบุคคล

สเตียร์ (Steers, 1977: 9) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคคลในองค์การไว้ว่า หมายถึง ความผูกพันกับองค์การ (attachment) และผลการปฏิบัติงาน (job performance) ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งความผูกพันกับองค์การนั้นมีผลทำให้สามารถดึงดูดคนใหม่ให้เข้ามาทำงาน และรักษาคนไว้ทำให้เกิดความเหล่านีมีผลกระทบต่อการทำงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้ สเตียร์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะบุคคล ไว้ 2 ตัวแปร ได้แก่

1. ความผูกพันต่อองค์การ คือ การสร้างความสนใจในการทำงานแก่คนใหม่ และรักษาความสนใจในการทำงานเหล่านั้นไว้โดยใช้ระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นการสร้างความผูกพันระหว่างคนในองค์การกับองค์การ

2. การปฏิบัติงาน คือ ผลจากการดำเนินงานที่บุคลากรได้รับ อันประกอบด้วยระบบการให้รางวัลจูงใจอย่างเหมาะสม ความคาดหวังในเป้าหมายที่ได้รับ และความต้องการความสามารถต่างๆและบทบาทที่ชัดเจน

สอดคล้องกับความหมายของลักษณะบุคคลตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวไว้ ดังนี้

ชวีช กรุดมณี (2550: 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะบุคคลหมายถึง ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของแต่ละบุคคลที่ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 7) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลหมายถึงลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์การที่สะท้อนจากพฤติกรรมการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้รวมถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับการกระตุ้นอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดความพยายามในระดับสูง และความพอใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

โดยสรุป ลักษณะบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงการยอมรับในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความเต็มใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากความผูกพันต่อโรงเรียน ที่เกิดจากระบบการสร้างแรงจูงใจ ส่งผลต่อความพยายามในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูงขึ้น

องค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะบุคคลดังกล่าว จากการที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่า มีตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยลักษณะบุคคล ดังนี้

สเชียร์เรนส์ และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนจากการศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีลักษณะหนึ่งที่เป็นปัจจัยของประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ การมีข้อมูลย้อนกลับและการกระตุ้นจูงใจ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกำทร ปุรณวัฒน์กุล (2550: 15) ที่ได้กำหนดปัจจัยการมีส่วนร่วมที่มีปัจจัยย่อยคือการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของบุคลากรภายในโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวีช กรุดมณี (2550: 8-9) ที่ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยระดับบุคคล ทั้งด้าน แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นผลงาน รวมทั้งปัจจัยระดับองค์การในด้านรางวัลและการตอบแทน ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน นอกจากนี้ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านการจัดระบบจูงใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจ นั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครได้มากที่สุดถึงร้อยละ 99.30

องค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การและของโรงเรียน ดังตาราง 5

ตาราง 5 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรของปัจจัยลักษณะบุคคล

ปัจจัย	ตัวแปรจาก แนวคิด / ทฤษฎี					
	Steers (1977)	Sheerens;& Bosker (1997)	ธวัช กรุดมณี (2550)	กำธร ปัฐนวัฒน์กุล (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552)
ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล	ความผูกพัน ต่อองค์กร		การทำงานที่ มุ่งเน้นผลงาน			ความผูกพัน ต่อองค์กร
	การปฏิบัติงาน (แรงจูงใจ)	มีข้อมูลย้อนกลับ และการกระตุ้นจูง ใจ	แรงจูงใจในการ ทำงาน		การจัดระบบ การจูงใจ	
					มีส่วนร่วมในการ รับ ผลประโยชน์	

จากตารางแสดงตัวแปรของปัจจัยลักษณะบุคคลที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steers: 1977) นี้ ผู้วิจัยนำมากำหนดตัวแปรย่อยด้านลักษณะบุคคล ที่มีความชัดเจนครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด สามารถกำหนดตัวแปรย่อยจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และ แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปร ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร นับว่ามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งสเตียร์ได้กำหนดให้เป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการแสดงตนของแต่ละบุคคลอันมีผลสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างมาก (Steers. 1991: 290)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรไว้ดังนี้

ลูทาน (Luthans. 2002: 235) ได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะเชิงทัศนคติส่วนใหญ่ นิยามใน 3 ลักษณะ คือ 1) บรรณาถอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความพยายามอย่างสูง 3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สะท้อนถึงความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers. 1991: 290) ได้ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงตนของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะสำคัญคือ 1) มีความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างมาก 2) มีความเต็มใจที่จะพยายามทำงานให้กับองค์กร 3) มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมากต่อไป ความหมายนี้เป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร แต่ละบุคคลมีความตั้งใจให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 87) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของการแสดงตนของบุคคลที่มีความผูกพัน หรือบรรณาถอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ยอมรับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรจะปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย เต็มใจและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงความเชื่อและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายของโรงเรียน โดยมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน ส่งผลให้เกิดความเต็มใจในการดำเนินงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การนั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

เมเยอร์ และออร์เลน (Luthans. 2002: 237; citing Mayer; & Allrand. 1998) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สนับสนุนความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีความผูกพันและความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ

2. ความผูกพันที่เป็นปทัสถาน (normative commitment) สิ่งที่พนักงานจะต้องยึดถือซึ่งเป็นสิ่งกดดันจากผู้อื่นในองค์การ

3. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) แสดงให้เห็นถึงการที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์การนั้น เพราะว่ามีเหตุผลทางผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การเมื่อสิ้นสุดการทำงาน

ลูทาน (Luthans. 2002: 237-238) ได้เสนอแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ยึดมั่นผูกติดกับค่านิยมเป็นอันดับแรก โดยการเขียนแสดงให้ทุกคนรับทราบ และผู้บริหารต้องบอกกล่าว ตอกย้ำ อย่างสม่ำเสมอ

2. ทำความกระจ่าง และสื่อสารพันธกิจขององค์การ สร้างให้เกิดค่านิยมต่อการปฏิบัติงาน โดยการให้การปฐมนิเทศและฝึกอบรม สร้างประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน

3. ประกันในความยุติธรรมขององค์การ สร้างความเข้าใจในขั้นตอนที่ยังข้องใจไม่กระจ่าง โดยเปิดให้มีการสื่อสารแบบสองช่องทาง

4. สร้างจิตสำนึกของความเป็นชุมชนร่วมกัน สร้างค่านิยมพื้นฐานของความเป็นหนึ่งเดียว การใช้ประโยชน์ร่วมกันและความเป็นทีมงานโดยการทำงานร่วมกัน

5. สนับสนุนการพัฒนาพนักงานให้ทำงานที่ท้าทาย เพิ่มและเสริมพลังอำนาจแก่พนักงาน โดยสรุป ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พร้อมเหตุผลในการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปร ดังนี้

1. ความเชื่อและการยอมรับต่อเป้าหมาย คือ พฤติกรรมที่ยึดถือค่านิยมร่วมของโรงเรียน แสดงพฤติกรรมต่างๆโดยยึดถือค่านิยมร่วมของโรงเรียน และความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสำคัญ

2. มีความเต็มใจในการดำเนินงานให้โรงเรียน คือ พฤติกรรมที่บุคลากรมีความพยายามในการทำงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองหลังเสร็จสิ้น และส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนตามเป้าหมาย

3. มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน คือ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาเพื่อสื่อสารให้รู้ว่าการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนั้นมีคุณค่า นำภาคภูมิใจ

วิธีการวัดความผูกพันต่อองค์กร

รูปแบบการวัดความผูกพันต่อองค์กรที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดระดับคุณภาพของความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น นฤทธิ์ แสงสุขสว่างที่ใช้แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้วัดระดับคุณภาพความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552: 113) เช่นเดียวกับ สเชียร์เลน และบอสเคอร์ต (Sheerens; & Bosker. 1997) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 157)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

แรงจูงใจในการทำงาน

สตีเยร์ (Steers. 1977: 9) ได้ระบุให้แรงจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากแรงจูงใจนี้ เป็นการกำหนดเป้าหมายและความต้องการของแต่ละบุคคลในองค์กร ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองที่ถูกต้องจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลดำรงต่อไป หากสามารถปรับเป้าหมายส่วนบุคคลให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กรได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ในที่สุด สอดคล้องกับกับชัตติยา ด้วงสำราญ (2543) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านฐานะความมั่นคงในอาชีพ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันของครู ทำให้ครูทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานไว้ ดังนี้

ลูทาน (Luthans. 2002: 249-250) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างความต้องการ (needs) แรงขับ (drives) และสิ่งตอบแทน (incentives) โดยมีรูปแบบของความสัมพันธ์ คือความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ จากนั้นก็เกิดแรงขับเพื่อช่วยบรรเทาความต้องการโดยแรงขับเกิดขึ้นในร่างกายและจิตใจไปสู่การกระทำเพื่อมุ่งไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทน อันเป็นสิ่งสุดท้ายของวงจรการจูงใจ จึงทำให้เกิดภาวะสมดุลและขจัดแรงขับออกไป

โรบบิน (Robbins. 1998: 168) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นความตั้งใจของความพยายามของบุคคลในระดับสูง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขของความสามารถที่พยายามให้เกิดความพอใจ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

ฮอย; และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 1991: 168) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นแรง(forces) แรงขับ (drives) ความต้องการจำเป็น(needs) และความเครียด (tension states) หรือกลไกอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 8) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงการที่บุคคลากรเกิดความปรารถนา ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยได้รับการกระตุ้นอย่างเป็นระบบ และเกิดการยอมรับด้วยความพยายามในระดับสูงนำมาซึ่งความพึงพอใจ

โดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง การวางระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม และมีเกณฑ์ในการพิจารณารางวัลชัดเจน ที่เป็นข้อตกลงร่วมกัน โดยโรงเรียนยึดถือปฏิบัติตามเกณฑ์ ก่อให้เกิดแรงขับในการแสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ และคงไว้ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น

องค์ประกอบแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานนั้นมิได้มีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ธวัช กรุดมณี (2550: 56-57) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเนื้อหา (content model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของบุคคลที่ผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา และรักษาพฤติกรรมให้อยู่ต่อไป หรือมุ่งที่จะทราบปัจจัยภายในของบุคคลที่จูงใจให้บุคคลนั้นเกิดความต้องการพื้นฐานให้เกิดแรงขับ โดยมีทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจในยุคคลการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ คือการจูงใจด้วยค่าจ้างตามผลผลิต

1.2 ทฤษฎีการจูงใจในยุคคลการบริหารพฤติกรรม ผู้บริหารจะจัดงานให้เหมาะสมกับคน โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGrager)

1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's need hierarchy) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น คือความต้องการทางร่างกายและความอยู่รอด ความปลอดภัยมั่นคง สังคมหรือความรัก การยอมรับนับถือ และความสำเร็จ

1.4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ประกอบด้วย ความต้องการอยู่รอด (existence) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness) และความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (growth)

1.5 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (The need to achieve theory) ประกอบไปด้วยความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์

2. รูปแบบเชิงกระบวนการ (process model) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงกระบวนการ ความคิดของคณงานที่มีต่อการจูงใจว่าเป็นอย่างไร เน้นกระบวนการทางจิตใจ และกระบวนการของพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกกระทำสู่เป้าหมาย มีทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

2.1 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) มีความคิดพื้นฐานที่ว่าคนเราทุกคนมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากผลกระทำที่เขาได้ทำขึ้นมากไปยิ่งกว่านั้น

2.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) เป็นการเสนอแรงจูงใจที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนตัวป้อน และผลลัพธ์ของตนเทียบกับคนอื่น

2.3 ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ของ Locke (Goal setting theory) มีความเชื่อว่าการตั้งเป้าหมายจะช่วยให้บุคคลรู้จักจุดหมายปลายทางหรือความต้องการในการทำงานของตน ซึ่งจะกระตุ้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย จะเป็นแรงจูงใจไปอีก

2.4 ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) มี 4 วิธี คือ การเสริมแรงทางบวก การเรียนรู้ด้วยการหลีกเลี่ยง การทำให้หมดไป และการลงโทษ

โดยสรุป ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. โรงเรียนมีระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม คือมีความเสมอภาค และมีการระบุแนวทางในการได้มาซึ่งรางวัลและสิ่งตอบแทนอย่างชัดเจน ส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2. มีการเสริมแรงที่หลากหลาย คือบุคลากรในโรงเรียนได้รับการเสริมแรงที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความต้องการส่วนบุคคลอยู่เสมอ

วิธีการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

รูปแบบการวัดแรงจูงใจที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดระดับคุณภาพของแรงจูงใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง ที่ใช้แบบวัดปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีแรงจูงใจเป็นตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้วัดระดับคุณภาพความผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน (นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552: 113) เช่นเดียวกับ ธวัชกรุดมณี (2550: 114) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 157)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงานตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.4 ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

สตีเยร์ (Steers. 1977: 218) ได้กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัตินับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรการได้รับ

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆทั้งภายในและภายนอกองค์การ ด้วยเหตุนี้ตามสเตียร์จึงกำหนดให้นโยบายการบริหารถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ

โดยสเตียร์ (Steers. 1977: 8) ได้กล่าวถึงความหมายของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติว่า เป็นการกำหนดเป้าหมายทางกลยุทธ์ การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมสำหรับการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสารของผู้นำและการตัดสินใจ ตลอดจนการปรับตัวขององค์การในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

สอดคล้องกับความหมายของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวไว้ ดังนี้

ฮอก วู้ด (Hogwood. 1984: 18) ได้กล่าวถึงนโยบายการบริหารไว้ว่า “นโยบาย” คือแนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างกว้าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือข้อความทั่วไปซึ่งใช้เป็นตัวชี้้นำสำหรับการบริหารงานต่าง ๆ นอกจากนั้น นโยบายการบริหาร อาจหมายถึงกลวิธีที่จะเป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายส่วนร่วมขององค์การ

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 8) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การกำหนดสิ่งเกื้อหนุนผลการปฏิบัติการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การปรับองค์การและนวัตกรรมของโรงเรียน

ธวัช กรุดมณี (2550: 9) ได้กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึงการตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

โดยสรุป ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง แนวทางที่โรงเรียนกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดการดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นทิศทางสำหรับการบริหารงานทุกด้าน ในรูปแบบที่เป็นข้อความ พฤติกรรม และภาวะผู้นำ โดยถือเป็นกลวิธีการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สเตียร์ (Steers. 1977: 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยแบ่งองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะนโยบายที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การวางเป้าหมายที่แน่นอน
2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากรการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ
3. การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรม

องค์ประกอบหรือตัวแปรของปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติดังกล่าวจากการที่ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่า มีตัวแปรที่มีความสอดคล้องกับนิยามของปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ดังนี้

คาร์ตเวล; และสปริง (Caldwell; & Spinks. 1990: 101-102) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน ด้านปัจจัยและกระบวนการ จากการศึกษาทฤษฎี

พบว่าปัจจัยที่ปรากฏในทฤษฎีต่างๆซึ่งระบุว่า มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับทฤษฎีของ เพอร์รี่ และสมิท (Preedy. 1993: 86; citing Purkey; & Smith. 1972) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ที่สอดคล้องกับลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านการกำหนดหลักสูตร นอกจากนี้ไชเยร์เรนส์ และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997) ได้จัดกลุ่มองค์ประกอบที่แสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลเกี่ยวเนื่องกับปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำและการพัฒนาคุณภาพของหลักสูตร เฮเนเวลด์ (Heneveld. 1990: 71-72); และคาร์ราสโก (Carasco. 1997: 103) ได้เสนอรูปแบบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Model of School Effectiveness) ไว้สอดคล้องกันในรูปแบบของกระบวนการเชิงระบบ โดยมีนโยบายและการสนับสนุนทางการเป็นตัวแปรในปัจจัยสนับสนุน และ หลักสูตรเป็นตัวแปรในปัจจัยภายในโรงเรียน สอดคล้องกับซาเวเดอร์ (Saunders. 2000: 114) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบปัจจัยที่มีผลต่อความเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไว้สอดคล้องกัน ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในประเทศที่กำลังพัฒนา โดยมีการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา และ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นตัวแปรสำคัญ หากแต่วาโร เฟ็งส์วัสดี (2549: 8-12) วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยได้ศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ธวัช กรุดมณี (2550: 8-9) ได้ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นปัจจัย 3 ระดับ โดยมีตัวแปรที่สอดคล้องในปัจจัยระดับกลุ่มคือ ภาวะผู้นำขององค์กร และ ในระดับองค์กรคือ ตัวแปรนโยบายและการปฏิบัติ นอกจากนี้มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552: 15) ได้วิเคราะห์และสร้างโมเดลปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ที่มีภาวะผู้นำของครูและผู้บริหารเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุ

องค์ประกอบข้างต้นสามารถสรุปตัวแปรของปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ที่ได้จากแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรและของโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตารางสังเคราะห์ที่ตัวแปรของปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ปัจจัย	ตัวแปรจาก แนวคิด / ทฤษฎี											
	Purkey;& Smith (1972)	Steers (1977)	Caldwell; & Spinks (1990)	Heneveld (1995)	Sheerens; & Bosker. 1997	Saunders (2000)	วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549)	ธวัช กรุดมณี (2550)	กำธร ปुरुณวัฒน์ นกุล (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	นฤทธิ์ แสงสุข สว่าง (2552)	มณฑิพย์ ทรงกิตติ พิศาล (2552)
	ภาวะผู้นำ ทาง วิชาการ (หลักสูตร)		ภาวะผู้นำที่ มี ประสิทธิผล		ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่ มี ประสิทธิผล		ภาวะผู้นำ ของ องค์กร	ภาวะผู้นำ ทาง วิชาการ	ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ภาวะผู้นำ และการ สื่อสาร	ภาวะผู้นำ	ภาวะผู้นำ
		การวางเป้า หมายที่ ชัดเจน									กำหนด เป้าหมาย กลยุทธ์	
ปัจจัยด้าน ลักษณะ นโยบายการ บริหารและ การปฏิบัติ		นโยบาย การจัดหา และใช้ ทรัพยากร		นโยบาย และการ สนับสนุน การเงิน				การ กำหนด นโยบาย			กำหนดสิ่ง ที่เกื้อหนุน การปฏิบัติ	
		การปรับตัว องค์กร นวัตกรรม					ความ สามารถ แก้ปัญหา				การปรับ องค์กร นวัตกรรม	
			การพัฒนา หลักสูตร	หลักสูตร	การพัฒนา คุณภาพ หลักสูตร	การบริหาร หลักสูตร สถานศึกษา						

จากตารางแสดงตัวแปรของปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาประกอบแนวคิดของ สเตียร์ (Steers: 1977) นี้ ผู้วิจัยนำมากำหนดตัวแปรย่อยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ที่มีความชัดเจน ครอบคลุมทฤษฎีที่ศึกษาทั้งหมด ร่วมกับตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาประกอบเอกสารแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย แล้วพบว่ามีความสำคัญ สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัย สามารถกำหนดตัวแปรย่อยจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ หลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมาตรฐานสากล โดย ในด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน กำหนดให้ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 14) ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีลักษณะเด่นอันส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเดวิสและโทมัส (ถวิล มาตรฐาน. 2544: 105; อ้างอิงจาก Davis; & Thomas. 1989) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีคุณลักษณะที่โดดเด่นหลายประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไรและกระตุ้นผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้นๆ เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากร สังเกตการณ์สอนในห้องเรียนและหรือมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ ดำเนินการแทน ให้คำแนะนำเชิงบวกสะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน

2. กระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ช่วยจัดสิ่งรบกวนในการสอนให้หมดไป

4. เน้นการใช้สื่อ และพัฒนาบุคลากรให้คิดและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์

5. กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร

6. เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

แผนการสอน

ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงมีความสอดคล้องกับบริบทงานวิจัย และเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคปัจจุบันในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนี้

เดวิส และโทมัส (ถวิล มาตรฐาน. 2544: 105; อ้างอิงจาก Davis; & Thomas. 1989) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือคุณลักษณะที่โดดเด่นของผู้บริหารหลายประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ มองทะลุปรุโปร่งว่าโรงเรียนจะพัฒนาได้อย่างไรและกระตุ้นผู้ร่วมงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์นั้น ๆ เป็นผู้นำที่ได้รับความคาดหวังสูงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการปฏิบัติงานของบุคลากร สังเกตการณ์สอนในห้องเรียนและหรือมอบหมายงานให้ครู อาจารย์ ดำเนินการแทน ให้คำแนะนำเชิงบวกสะท้อนความคิดเพื่อปรับปรุงการสอน
2. กระตุ้นให้บุคลากรใช้เวลาในการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ช่วยจัดสิ่งรบกวนในการสอนให้หมดไป
4. เน้นการใช้สื่อ และพัฒนาบุคลากรให้คิดและผลิตสื่ออย่างสร้างสรรค์
5. กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร
6. เอาใจใส่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการสอน

กรีนฟิลด์ (ถวิล มาตรเยี่ยม. 2544: 107; อ้างอิงจาก Greenfield. 1987) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายดำเนินการใด ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน พัฒนานักเรียน สร้างความพึงพอใจให้กับครู อาจารย์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ และดำเนินการเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร 3 ประการ ดังนี้

1. มีภาพอนาคต หรือวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายในการดำเนินการ
2. ยึดวิสัยทัศน์เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เน้นกิจกรรมการสอน การจัดการในห้องเรียน

โดยสรุป ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้พฤติกรรม หรือกระบวนการที่สามารถมีอิทธิพลต่อบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

เมอร์ฟี (Murphy. 1990: 134) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการโดยการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ความก้าวหน้าของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงด้านองค์การ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ 4 องค์ประกอบ แบ่งเป็นบทบาทและพฤติกรรมต่าง ๆ 16 ข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาพันธกิจและเป้าหมาย (Developing mission & goals) เป็นพื้นฐานในการพัฒนาวัตถุประสงค์ร่วมกัน และการเชื่อมโยงความพยายามภายในโรงเรียน เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ร่วมกัน แบ่งองค์ประกอบนี้ออกเป็นบทบาทหรือพฤติกรรมสำคัญ 2 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา การจัดทำกรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียน และการสื่อสารเป้าหมายโรงเรียน การจัดทำกรอบแนวคิดเป้าหมายโรงเรียนประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนสำหรับผู้เรียนทุกคน ประกอบด้วย ข้อมูลของผลงานในอดีตและปัจจุบัน และรวมทั้งความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานในการบรรลุเป้าหมาย การสื่อสารเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการกับนักเรียน บิดามารดา และครูให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียนเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. การบริหารจัดการผลิตด้านการศึกษา (Managing the educational production function) องค์ประกอบนี้มุ่งเน้นการจัดการพฤติกรรมของผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมคุณภาพการสอน โดยการประชุมและการประเมินครู การเยี่ยมชั้นเรียน การให้ข้อเสนอแนะ การให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านกระบวนการเรียนการสอน และการกำหนดกรอบงาน การมอบหมายงานให้แก่ครู จัดสรรเวลาในการเรียนการสอน การเชื่อมโยงหลักสูตรกับการเรียนการสอน ตลอดจนการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (Promoting an academic learning climate) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน ความเชื่อและเจตคติของครู นักเรียน และผู้ปกครอง โดยการตั้งความคาดหวังและมาตรฐานทางบวก การให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์สูง การจัดหาสิ่งจูงใจให้แก่ครูและนักเรียน และการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ สัมพันธ์โดยตรงกับกระบวนการสอนและการเรียนรู้ในชั้นเรียน

4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนงาน (Developing a supportive work environment) แสดงให้เห็นวิธีที่ผู้นำทางวิชาการในการสร้างโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่สนับสนุนกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ การให้ออกาสนักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย การพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคี การคงไว้ซึ่งทรัพยากรภายนอกที่มั่นคงในการส่งเสริมเป้าหมายของโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบ้านและโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 กรอบแนวคิดภาวะผู้นำทางวิชาการของ Murphy

การพัฒนา วิสัยทัศน์และ เป้าหมาย	การบริหารจัดการ ผลิตด้านการศึกษา	การส่งเสริม บรรยากาศการ เรียนรู้ทางวิชาการ	การพัฒนา สิ่งแวดล้อมงานที่ สนับสนุน
- การสร้างกรอบ แนวคิด เป้าหมาย โรงเรียน - การสื่อสาร เป้าหมาย ของโรงเรียน	- การส่งเสริมคุณภาพ การเรียนการสอน - การให้คำปรึกษาและ การประเมินการเรียน การสอน - การจัดสรรเวลาในการ เรียนการสอน - การประสานงานหลักสูตร - การกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของผู้เรียน	- การตั้งความคาดหวัง และมาตรฐานทางบวก - การให้ความสำคัญกับ วิสัยทัศน์สูง - การจัดหาสิ่งจูงใจให้แก่ ครูและนักเรียน - การส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพ	- การจัดสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัย และเอื้อต่อ การเรียนรู้ - การให้โอกาสสำหรับ การมีส่วนร่วมอย่างมี ความหมายต่อนักเรียน - การพัฒนาความร่วมมือ และความสามัคคีของ บุคลากร - การรักษาทรัพยากร ภายนอกเพื่อสนับสนุน เป้าหมายโรงเรียน - สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบ้านและ โรงเรียน

ฮอลลิงเจอร์ (อมรรัตน์ สาริย์มา. 2552: 10; อ้างอิงจาก Hallinger. 1986.) ได้กล่าวถึง
แนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน

- 1) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการให้เน้นประจำปีของโรงเรียนอย่างแจ่มชัด
- 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติได้ตรงเป้า
- 3) สืบหาความต้องการของผู้ร่วมงานหรือใช้วิธีการต่างๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดเป้าหมาย

การกำหนดเป้าหมาย

- 4) ใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนักเรียนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน

- 5) กำหนดเป้าหมายที่ครูสามารถนำไปใช้ในชั้นเรียนได้โดยง่าย

2. การสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน

1) ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกในชุมชนโรงเรียนเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- 2) หากเกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนกับครูในที่ประชุม

3) อ้างอิงถึงเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร

4) ส่งเสริมครูให้จัดป้ายนิเทศต่างๆให้มีสาระเกี่ยวกับวิชาการของโรงเรียน เช่น แผ่นป้ายโปสเตอร์ หรือป้ายนิเทศที่เน้นวิชาการ

5) ประชาสัมพันธ์เป้าหมายของโรงเรียนให้นักเรียนทราบในการประชุมนักเรียน

3. การนิเทศและการประเมินการสอน

1) ย้ำและติดตามให้เห็นว่าสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในชั้นเรียนเป็นอันดับแรก คือ การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

2) ตรวจสอบผลงานของนักเรียนเพื่อประเมินการสอนของชั้นเรียน

3) สังเกตชั้นเรียนอย่างไม่เป็นทางการอย่างสม่ำเสมอ (สังเกตการณ์สอนอย่างไม่เป็นทางการ คือ การสังเกตการณ์โดยที่ไม่ได้กำหนดเวลาไว้ล่วงหน้า ใช้เวลาอย่างน้อยที่สุด 5 นาทีและอาจจะมีการบันทึกความเห็นหรือการประชุมอย่างเป็นทางการหรืออาจไม่มีก็ได้) ให้เห็นถึงจุดเด่นเฉพาะด้านในการปฏิบัติการสอนเพื่อให้คำแนะนำสำหรับการสังเกตการณ์สอน

4) ชี้ให้เห็นถึงจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติการสอน โดยการให้คำแนะนำหลังจากการสังเกตการสอน

4. การประสานงานหลักสูตร

1) ระบุอย่างชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบในการประสานงานหลักสูตรในระดับชั้น

2) นำผลการทดสอบของนักเรียนในโรงเรียนมาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจกำหนดหลักสูตร

3) ตรวจสอบการจัดหลักสูตรระดับชั้นเรียนให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทางด้านหลักสูตรของโรงเรียน

4) ศึกษาความซ้ำซ้อนระหว่างวัตถุประสงค์ทางด้านหลักสูตรของโรงเรียนแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน

5) ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการพิจารณาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในหลักสูตร

5. การตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียน

1) พบปะกับครูเป็นรายบุคคลเพื่อหารือเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน

2) ปรึกษากับครูในการวิเคราะห์แบบทดสอบในแต่ละข้อเพื่อชี้ให้เห็นจุดเด่นและจุดอ่อนต่างๆของหลักสูตร

3) ใช้ผลการทดสอบของนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

4) แจ้งผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร

5) แจ้งให้นักเรียนทราบถึงผลการทดสอบในระดับโรงเรียน

6. การพิทักษ์เวลาการเรียนการสอน

- 1) จำกัดเวลาการประกาศเรื่องทั่วไปที่ขัดจังหวะการเรียนการสอน
- 2) ให้เป็นที่ทราบทั่วกันว่าไม่ให้มีการเรียกนักเรียนไปที่ฝ่ายต่างๆในช่วงเวลาที่มีการเรียนการสอน
- 3) ให้ถือปฏิบัติโดยทั่วไปว่านักเรียนที่มาสายหรือขาดเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาตต้องได้รับโทษเนื่องจากการขาดเวลาเรียนของตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้ครูใช้ช่วงเวลาการเรียนการสอนเพื่อการสอนและการนำทักษะและแนวคิดใหม่ๆ มาใช้
- 5) จำกัดเวลาการประกอบกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือกิจกรรมร่วมหลักสูตรในช่วงเวลาการเรียนการสอน

7. การทำตัวให้เป็นที่พบเห็นอยู่เป็นนิจ

- 1) ใช้เวลาในการสนทนากับนักเรียนหรือครูในช่วงเวลาว่างหรือหยุดพัก
 - 2) เข้าเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อสนทนาหาหรือเรื่องต่างๆเกี่ยวกับโรงเรียนกับครูและนักเรียน
 - 3) เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมร่วมหลักสูตร
 - 4) เข้าชั้นเรียนแทนครูจนกว่าครูที่มาสายหรือที่มาสอนแทนมาถึง
 - 5) สอนเพิ่มเติมให้นักเรียนหรือทำการสอนโดยตรงในชั้นเรียน
- #### 8. การสร้าง กระตุ้นให้เกิดขวัญกำลังใจในหมู่ครู
- 1) กล่าวยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานยอดเยี่ยม
 - 2) ยกย่องชมเชยครูเป็นส่วนตัวถึงความพยายามในการทำงานหรือผลการปฏิบัติงานของครู
 - 3) แสดงความตระหนักและยกย่องครูที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศด้วยการเขียนบันทึกชมเชย
 - 4) ให้รางวัลครูที่มีความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานด้วยการให้โอกาสทำงานในระดับที่จะได้รับการยอมรับในอาชีพ
 - 5) สร้างโอกาสเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพให้ครูเป็นรางวัลตอบแทนที่ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนเป็นพิเศษ

9. การส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพ

- 1) ติดตามตรวจสอบให้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ครูเข้าร่วมสอดคล้องกับเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน
- 2) สนับสนุนอย่างจริงจังให้นำทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมปฏิบัติการมาใช้ในชั้นเรียน
- 3) กำหนดให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง

- 4) เป็นผู้นำหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนของคุณ
- 5) กำหนดเวลาส่วนหนึ่งในการประชุมคณะครูให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลที่ได้รับจากกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

10. การให้การสนับสนุน กระตุ้นและการให้กำลังใจแก่นักเรียนในการเรียน

- 1) ให้ความสำคัญกับนักเรียนที่มีผลงานด้านวิชาการเป็นเลิศด้วยการให้รางวัลอย่างเป็นทางการโดยการออกหนังสือเวียนเพื่อแจ้งเกียรติคุณหรือด้วยการแจ้งในแผ่นป้ายประกาศ
- 2) ประกาศในที่ประชุมเพื่อยกย่องชมเชยนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จทางวิชาการหรือที่ได้ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี
- 3) ให้เกียรติและให้ความสำคัญแก่นักเรียนที่มีผลการเรียนหรือมีพัฒนาการทางการเรียนดีเด่น
- 4) ติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อแจ้งให้ทราบถึงผลความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการเป็นนักเรียนตัวอย่างในด้านผลการเรียนหรือด้านการให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียน
- 5) ส่งเสริมให้ครูถือปฏิบัติอย่างจริงจังในการให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลนักเรียนที่ให้ความร่วมมือและประสบผลสำเร็จในชั้นเรียน

โดยสรุป ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการได้ดังนี้

1. การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คือพฤติกรรม และกระบวนการของผู้บริหารในการให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกำหนดเป้าหมาย และร่วมรับทราบเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้โดยเฉพาะด้านพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
2. การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ เป็นพฤติกรรม และกระบวนการของผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพครู การสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผลักดันให้ครูทำแผนพัฒนาวิชาชีพ โดยมีผู้บริหารจัดหาทรัพยากรและปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
3. การนิเทศกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นพฤติกรรม และกระบวนการของผู้บริหารในการการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล มีความสามารถด้านการประกันคุณภาพภายในและสะท้อนผลการปฏิบัติงานของครูด้านการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็น พฤติกรรม และกระบวนการของผู้บริหารที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน ทั้งด้านการกำหนดวิสัยทัศน์การบริหาร มีความสามารถในดำเนินงานวิชาการเป็นที่ประจักษ์แก่ครู และมีความรู้ในแนวทางการดำเนินการจัดการเรียนรู้อของโรงเรียน

วิธีการวัดภาวะผู้นำทางวิชาการ

รูปแบบการวัดระดับคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่พบจากการศึกษางานวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยส่วนมากใช้

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือโดยวัดระดับคุณภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังเช่น สัมฤทธิ์ กางเพ็ง ที่ใช้แบบสอบถามระดับการรับรู้ของครูผู้สอนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการวัดปัจจัย โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่ง ทั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามนี้ระดับคุณภาพของภาวะผู้นำทางวิชาการตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. 2551: 157) เช่นเดียวกับ นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 113) และรัชช กรุดมณี (2550: 114)

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

หลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน โดยมุ่งให้เกิดในตัวผู้เรียนแต่ละระดับนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนโดยอาศัยสภาพความเป็นจริงของชุมชน และสังคม ตลอดจนแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ นำมารวบรวมเป็นองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ ได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มีคุณภาพ (รัชนีญา แพ้ไธสง. 2553: 45)

ด้วยเหตุนี้ หลักสูตรสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนข้อที่สำคัญ นั่นคือ ด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ความหมายของหลักสูตร

โดว์ (Doll. 1983: 18) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรว่า หมายถึง ประสพการณ์ทั้งหมดซึ่งเด็กจะต้องได้รับภายใต้คำแนะนำของโรงเรียน

โซเวล (ชนัท ธาตุทอง. 2552; อ้างอิงจาก Sowell. 1996) หลักสูตรคือการที่จะสอนอะไรให้กับผู้เรียนซึ่งเป็นความหมายที่กว้างขวางรวมทั้งข้อมูลข่าวสาร ทักษะและทัศนคติที่กำหนดไว้และที่ไม่ได้กำหนดไว้ ให้แก่ผู้เรียนในโรงเรียน

รัชนีญา แพ้ไธสง (2553: 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง แผนการจัดมวลประสพการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาจัดทำขึ้นโดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

โดยสรุป หลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การจัดระบบการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งโรงเรียนกำหนดขึ้น และนำมาใช้เป็น แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนกำหนด

องค์ประกอบหลักสูตรสถานศึกษา

การศึกษาหลักสูตรสถานศึกษานั้นมีผู้แสดงทัศนะ และผลการวิจัยที่ระบุถึงองค์ประกอบ ของหลักสูตรสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

อนงค์ รอดเสน (2552: 1-3) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งผลให้เกิด ห้องเรียนคุณภาพ ซึ่งต้องเป็นห้องเรียนแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนมีหลักสูตร ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนเรียนรู้ที่อิงมาตรฐาน
2. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จัดการเรียนการสอนโดยให้โรงเรียนและครูได้สร้างวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) ให้กับนักเรียน
3. ครูผู้สอนต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มี ICT ในห้องเรียนและ ICT ในโรงเรียน
4. ครูต้องมีการวางแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) โดยครูต้องทำวิจัยในชั้นเรียน (CAR: Classroom action research)
5. ทั้งครูและผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ (2551: ก) ได้กล่าวถึงการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีมาตรฐาน การศึกษาเป็นเป้าหมาย จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้หน่วยงานต่างๆทุกระดับ ทั้งระดับชาติ เขต พื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ตลอดจนชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับ ต้องมีการประสานสัมพันธ์และความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรวมถึงภาครัฐกิจเอกชน บิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาและการใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2. มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน มาตรฐานการเรียนรู้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเป้าหมาย หรือความคาดหวังทางการศึกษาที่ต้องการให้เกิดในตัวผู้เรียนทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องยึดเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาผู้เรียนไปสู่มาตรฐานการเรียนรู้ ดังนั้น การกำหนดนโยบาย และการดำเนินงานต่างๆของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และระดับสถานศึกษาต้องตระหนักและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ในการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานซึ่งเป็นเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การจัดการศึกษามีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานจะประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีการวางแผน และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมสนับสนุน ทั้งด้านงบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร ตลอดจนมีการพัฒนาศักยภาพผู้เกี่ยวข้อง เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานในการพัฒนาเยาวชนของชาติไปสู่คุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้

4. การมีระบบกำกับตรวจสอบคุณภาพที่ดี การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรากฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงนับเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง จำเป็นต้องมีระบบกำกับติดตามคุณภาพของการจัดการศึกษา เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้และบรรลุคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งต้องมีกิจกรรมที่ชัดเจนถึงการดำรงรักษามาตรฐานอย่างต่อเนื่องในทุกกระดัด จะต้องมีการรายงานผลการตรวจสอบคุณภาพสู่สาธารณะ และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบ ตลอดจนมีการนำผลการตรวจสอบประเมินคุณภาพไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่คาดหวังไว้ต่อไป

โดยสรุปผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พร้อมเหตุผลในการกำหนดองค์ประกอบของตัวแปร ดังนี้

1. ระบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วม
2. การนำหลักสูตรสถานศึกษามาใช้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และมุ่งเน้นเอกลักษณ์ของโรงเรียน

วิธีการวัดหลักสูตรสถานศึกษา

รชนีญา แพ้ไชสง (2553) ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยเป็นงานวิจัยกรณีศึกษา ซึ่งได้ใช้วิธีการวัดระดับคุณภาพการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาและใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดและเก็บข้อมูล

ด้วยเหตุนี้งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดหลักสูตรสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

โดยสรุปจากการที่ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ สเตียร์ (Steers. 1997) กำหนดกรอบแนวคิดงานวิจัยปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยมีรายละเอียดของปัจจัย ตัวแปรของแต่ละปัจจัย วิธีการวัดปัจจัย ดังสรุปได้จากตาราง 8

ตาราง 8 ปัจจัย ตัวแปร องค์ประกอบ และวิธีวัดระดับขององค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ปัจจัย	ตัวแปร	องค์ประกอบ	วิธีการวัดระดับของตัวแปร
ลักษณะขององค์การ	โครงสร้างของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนภูมิองค์การ 2. การกำหนดกฎข้อบังคับในการทำงาน 3. การกำหนดหน้าที่ของบุคลากรที่เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะทาง 	<p>แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนมาตรฐานสากล</p>
	ทรัพยากรและเทคโนโลยี	<ol style="list-style-type: none"> 1. แผนงานในการนำทรัพยากรและเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติ 2. การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ 3. ความรู้ด้านการสร้างและใช้งานทรัพยากรและเทคโนโลยีของบุคลากร 	<p>แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนมาตรฐานสากล</p>
ลักษณะสภาพแวดล้อม	บรรยากาศของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บรรยากาศแบบเปิด 2. บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. มีความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จของงาน 	<p>แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนมาตรฐานสากล</p>
	วัฒนธรรมของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างค่านิยมที่ดี 2. การสื่อสารค่านิยมร่วม 3. มีกิจกรรมเพื่อรักษาวัฒนธรรมของโรงเรียน 	<p>แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียน</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัย	ตัวแปร	องค์ประกอบ	วิธีการวัดระดับของตัวแปร
ลักษณะบุคคล	ความผูกพันต่อองค์การ	1. ความเชื่อและการยอมรับต่อเป้าหมายของโรงเรียน 2. ความเต็มใจในการดำเนินงานให้โรงเรียน 3. ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน	แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียน มาตรฐาน สากล
	แรงจูงใจในการทำงาน	1. มีระบบการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม 2. มีการเสริมแรงที่หลากหลาย	แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียน มาตรฐาน สากล
ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	ภาวะผู้นำทางวิชาการ	1. การสื่อสารเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 2. การเสริมสร้างและพัฒนาวิชาชีพ 3. การนิเทศกำกับ ติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับ 4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียน มาตรฐาน สากล
	หลักสูตรสถานศึกษา	1. มีระบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเชิงคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด 2. การนำหลักสูตรมาใช้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	แบบสอบถามตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียน มาตรฐาน สากล

3.5 การกำหนดความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

จากแนวคิด และทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของสตีลเลอร์มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังรายละเอียดข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ปรับ

กรอบแนวคิดในการวิจัยให้อยู่ในรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุและปัจจัยผลลัพธ์ โดยสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเป็นแบบจำลองการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดของสตีเยร์ (Steers. 1977) ดังนี้

ปัจจัยลักษณะองค์การ

ปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 156) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 93.10 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล 2 ตัวแปรเรียงจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อยได้แก่ เทคโนโลยี และโครงสร้าง ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 211) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด (13.80) ตัวแปรที่มีอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธวัช กรุดมณี (2550: 162) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .085 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ ได้แก่โครงสร้างขององค์การ และเทคโนโลยี

สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาวเดอร์ (Saurders. 2000), สเชียร์เลน (Scheerens. 2000), เฮเนเวล (Heneveld . 1995), ฮอลตัน (Halton.1992) และเพอร์กี (Purkey.1972)

ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม

ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

พอลเลค; และคณะ (Pollack, Chrispells; & Watson. 1987: 36) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทั้งบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อห้องเรียนที่มีประสิทธิผลอันเกิดจากผลลัพธ์ของนักเรียน

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 156) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 99.30 ซึ่งถือได้ว่ามากที่สุดปัจจัยทั้งหมด

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 211) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (.071) โดยมีตัว

แปรที่มีอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม การให้ความไว้วางใจ ความคาดหวังสูง และบรรยากาศเชิงบวก ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเดอร์ (Saurders . 2000), เพอร์กี (Purkey. 1972) และ วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2549)

ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อลักษณะองค์การ

สเตอร์ (Steers. 1977: 104) ได้แสดงรูปแบบประสิทธิผลของงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้ในแต่ละบุคคลพบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อโครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี

อาร์จ จันทวานิช (2547: 122) ได้พัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ ระบุว่าบริบทและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อลักษณะองค์การด้านการมีสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย แหล่งเรียนที่หลากหลาย และงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาเดอร์ (Saurders. 2000)

ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ซาเดอร์ (Saurders . 2000: 56) กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดย สภาพแวดล้อมได้แก่บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำและการบริหารหลักสูตร

วรรณ อังสิทธิพนพร (2552: บทคัดย่อ) ได้วิจัยรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะผู้นำของคณะบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์และบรรยากาศในคณะและมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาร์จ จันทวานิช (2547: 122) ได้พัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ ระบุว่า บริบทและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติได้แก่ด้านหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น

สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮเนเวล (Heneveld. 1995)

ปัจจัยลักษณะบุคคล

ปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สเชียร์เลน (Scheerens. 2000: 94) ได้ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีเพื่อสร้างโมเดลบูรณาการโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลได้แก่แรงจูงใจในการทำงานทั้งระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 156) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลเป็นลำดับ 3 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล 2 ตัวแปรเรียงจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อยได้แก่ แรงจูงใจ และความผูกพันตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิช กรุดมณี (2550: 161) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยในระดับบุคคลมี ตัวแปร 2 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์กรโดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ .167 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงตามลำดับตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และการมุ่งเน้นผลงาน ตามลำดับ

สอดคล้องกับแนวคิดของเชียร์เรน และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997)

ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ขวัญจิตต์ เนียมเกิด (2552: 42) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการพัฒนางานวิชาการที่เป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2550: 161-162) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์นสัน (Johnson .2003) , ฮอลตัน(Halton .1992) , เพอร์กี (Purkey. 1972), พอลแลค (Pollack. 1987) และวีโรจน์ สารรัตนะ (2548)

ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อลักษณะบุคคล

เอลิก (Alig-Mielcarek. 2003: 10) ได้วิจัยเรื่องโครงสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านลักษณะบุคคลโดยเฉพาะพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการตามเป้าหมาย และความผูกพันต่อโรงเรียน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 173) ได้ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดระบบการจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การดี อินันต์นาวิ (2545: 29) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถม โดยคุณลักษณะของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านพฤติกรรมกรรมการบริหารไปยังแรงจูงใจในการทำงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของเฮียร์เรน และบอสเคอร์ (Hoy; & Miskel. 2005: 289; citing Sheerens; & Bosker. 1997)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ดิเรก วรรณเศียร ;และ คณะ (2553: 41-43) ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษากับโรงเรียนในโครงการจำนวน 60 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ ทำการวิจัยควบคู่ไปด้วย พบว่า การดำเนินงานด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ของโรงเรียน ด้านความพร้อมของบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ซึ่งการดำเนินงานบรรลุตามแผนกลยุทธ์และส่งผลดีต่อครูอาจารย์รวมทั้งนักเรียน ทั้งนี้พบ ปัญหาที่สำคัญได้แก่ความพร้อมของบุคลากร ภาระงานของบุคลากรมีมาก โดยผู้วิจัยได้เสนอ รูปแบบการจัดการศึกษา 7 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนักในความเปลี่ยนแปลง 2) การสร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 5) การเสริมสร้างให้ทุกคนในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจ 6) การปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม และ 7) การทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่องและ ยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อนำรูปแบบการบริหารนี้มาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

อัญชนิตา เทียนแพ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2547 โดยศึกษากับ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 185คน ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 216 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4,546 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี วิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยวิธี BlockWise การวิจัยนี้ผู้วิจัยพบว่า ในด้านประสิทธิภาพของ โรงเรียนประถมศึกษาด้านการใช้งบประมาณในการจัดการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น โรงเรียนประถมทุกระดับมี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปรับปรุง รวมถึงผลการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาอยู่ในระดับปรับปรุง นอกจากนี้ตัวแปรด้านต้นทุนของโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร และด้านบริบทของโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและผลการจัดการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นอิทธิพลทางบวกทุกตัวแปร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ซูลี รุ่งพานิช (2552: 179-180) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 จำนวน 198 คน เก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ปัจจัย เรียง ตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปมาตรฐาน (Beta) จากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยทักษะด้าน การศึกษาและการจัดการเรียนรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการรู้จักวางแผน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้าน ความกระตือรือร้น ทักษะด้านมโนภาพ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความรับผิดชอบต่อนตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้ร้อยละ 79

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้ใช้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูใน 14 จังหวัด ภาคใต้ รวม 1,290 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ผลการพัฒนาไปใช้ได้แก่ครูโรงเรียนกันตังรัฐภู าศึกษา จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบประเมินประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริม ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การ ประกันคุณภาพ และพฤติกรรมการสอนการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทุกปัจจัยสามารถอธิบายร่วมกัน ได้ร้อยละ 63.80 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลพหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย ได้แก่ ปัจจัยระดับเขต พื้นที่การศึกษา ได้แก่การสนับสนุนของเขตพื้นที่ ปัจจัยระดับสถานศึกษา ได้แก่ การสร้าง ความสัมพันธ์กับชุมชน การประกันคุณภาพการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร สถานศึกษา ปัจจัยระดับครู ได้แก่การดูแลช่วยเหลือนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครู ตำแหน่ง หน้าที่ของครู นอกจากนี้ผลการนำปัจจัยที่ส่งผลไปพัฒนาใช้กับโรงเรียนกันตังรัฐภู าศึกษาพบว่า ประสิทธิผลหลังการได้รับพัฒนาประสิทธิผลหลังได้รับการพัฒนาสูงกว่าก่อนได้รับการพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 860 คน จาก 430 โรงเรียน วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้วิธี hierarchical stepwise ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้ง 4

ปัจจัยสามารถทำนายประสิทธิผล ได้ร้อยละ 99.70 ปัจจัยระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ร้อยละ 99.30 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยระดับนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยระดับสภาพแวดล้อม และปัจจัยระดับองค์การ ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางรายปัจจัย ที่ส่งผลทางบวกแต่ละปัจจัยพบว่า โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน ความผูกพันต่อองค์การ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการปรับองค์การและนวัตกรรม ปัจจัย ที่ส่งผลทางลบ แต่ละปัจจัยพบว่า สภาพแวดล้อมภายนอก การสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ปนต เทพภิบาล (2552: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และผู้ปกครอง จำนวนกลุ่มละ 100 คน รวมเป็น 400 คนเพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบหลักของความสำเร็จในการบริหาร กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้แทนนักเรียน ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้แทนครูของแต่ละโรงเรียนจำนวน 648 คน เพื่อศึกษาปัจจัยและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบหลักความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำ นักเรียนมีคุณภาพ ครูมืออาชีพ การบริหารโรงเรียนแนวใหม่ ผู้ปกครองพึงพอใจและเชื่อมั่นในการบริหารโรงเรียน ผู้เรียนมีความเป็นไทย และผลกำไรของโรงเรียน ทั้งนี้แบ่งเป็นความสำเร็จ 4 มิติ คือ ด้านประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และผู้เรียนมีความเป็นไทย ด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ ชุมชนพึงพอใจในการบริการของโรงเรียนและชุมชนมีความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้แก่ การบริหารจัดการโรงเรียนแนวใหม่ และผลกำไรของโรงเรียน และด้านการพัฒนาองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้นำ และผู้บริหารเป็นมืออาชีพ

สมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 680 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดละ 340 โรงเรียน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ทั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยในระดับปานกลาง หากแต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยระดับมาก โดยปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) อิทธิพลทางอ้อมมี 3

ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้กับปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนที่ส่งผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) อิทธิพลรวม 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยสมรรถนะขององค์กร ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน และปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ

พระมหาสุรพงษ์ การุญ (2551: 79-93) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดตากฟ้าอำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการศึกษาเอกสาร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยนำเข้า ด้านผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะเป็นพระนักบริหาร นักพัฒนา นักการศึกษาที่มีความสามารถในการวางแผนงาน มีความเสียสละ ตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ด้านครู มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ เข้าใจหลักสูตร และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านหลักสูตร ครูเตรียมหลักสูตรก่อนใช้และประเมินผล ด้านอาคารสถานที่มีการจัดอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมอย่างดี ด้านงบประมาณ มีการใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ และด้านสื่อการเรียนการสอน มีการนำสื่อมาใช้งานได้เหมาะสม 2) กระบวนการ ด้านผู้บริหารโรงเรียนมอบงานตามถนัด ตรวจสอบงาน ประชุมแนะนำครู จัดหางบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เพียงพอ และแก้ปัญหารวดเร็ว ด้านครูเตรียมเนื้อหาเหมาะสม ใช้สื่อในการเรียนการสอนดี มีรายงานผล และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ด้านการนิเทศครูเป็นการภายใน ประเมินผลโดยเยี่ยมชั้นเรียน และแนะนำรายบุคคล ด้านชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ บริจาคทรัพย์สินของ มาช่วยงาน และเป็นลูกจ้างรายเดือน กลุ่มคนที่มีส่วนร่วม คือกลุ่มบุคคลในชุมชน ได้แก่ ประชาชนทุกหน่วยงานในอำเภอตากฟ้า กลุ่มบุคคลนอกชุมชน ได้แก่ ประชาชนนอกอำเภอตากฟ้า และวิธีการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ มีส่วนร่วมโดยสมัครใจและถูกชักชวน

ธวัช กรุดมณี (2550: 129) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพองค์กรของโรงเรียนที่ใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย ใช้กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนจำนวน 400 โรงเรียนโดยมีครูและผู้บริหารให้ข้อมูลจำนวน 800 คน พบว่ารายการปัจจัยในระดับบุคคลมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.22 โดยแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

กนกรดา ผงสูงเนิน (2549: 72-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 219 คน ทั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พฤติกรรม

ผู้นำทางวิชาการและพฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากเช่นกัน สำหรับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการปรับตัวของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ตลอดจนผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

เพอร์สัน (Person. 1993: 3071-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ผู้บริหาร คณะครูในวิทยาลัย และเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆในวิทยาลัย โดยผู้ที่ตอบกลับมาถือเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการและจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่างๆ พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจที่ได้รับจากการจัดการซึ่งมี 27 ปัจจัย มีความพึงพอใจ 17 ปัจจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำนวน 10 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ลูกจ้างต้องการให้เกิดขึ้นในวิทยาลัย นอกจากนี้ผู้บริหารก็ควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรในวิทยาลัย แล้วนำมาผสมผสานให้ควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้เกิดแนวทางในการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมในวิทยาลัย

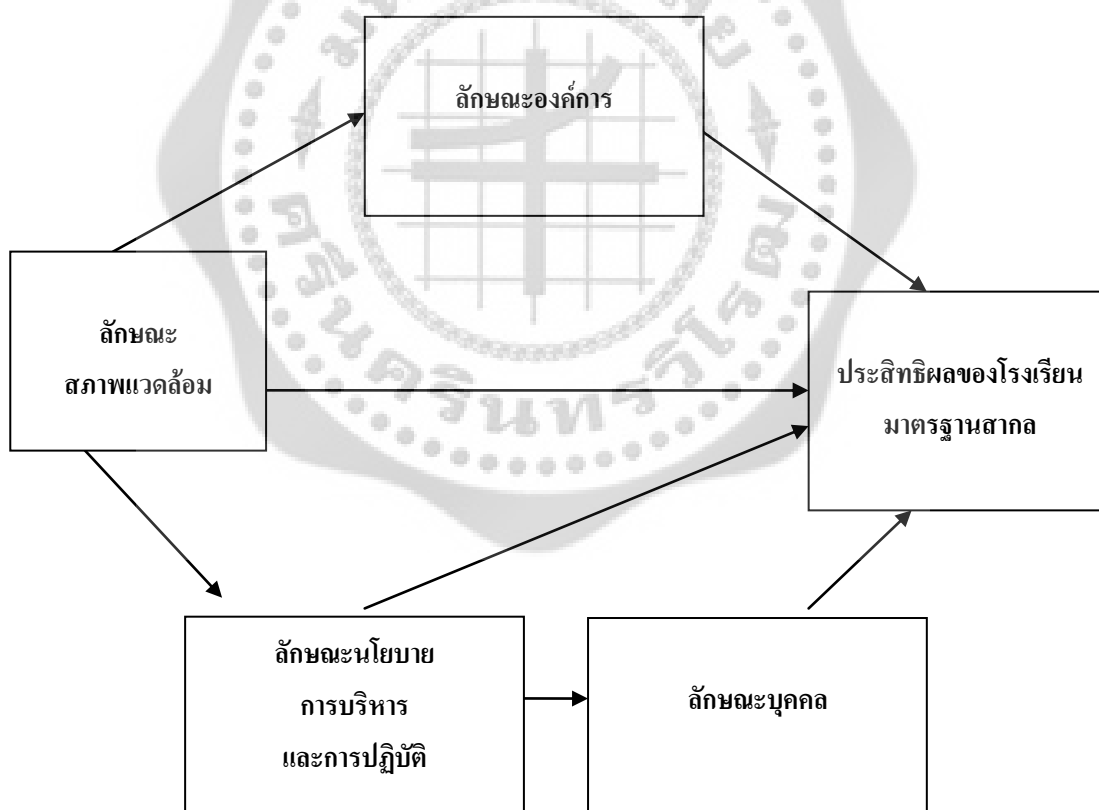
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกเคย์ (Eckley. 1998: abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มอำนาจของครู (teacher empowerment) และรูปแบบความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ และประสบการณ์สอนของครูเพิ่มขึ้น ทำให้การเพิ่มอำนาจของครูเพิ่มขึ้นด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษาของครู สามารถทำนายการเพิ่มอำนาจของครูบางอย่างไม่มีนัยสำคัญส่วนการศึกษาตัวแปรในระดับผู้บริหาร พบว่า การเพิ่มอำนาจของครูและผู้ร่วมงานเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นโครงสร้าง

วิลลิงส์กี และเฟรมเมอร์ (Willingsky; & Filmer. 1997: Abstract) ได้ศึกษาสมการการผลิตทางการศึกษา (education production function) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนคือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์คือ ค่าใช้จ่ายในการลงทุนเกี่ยวกับสิ่งก่อสร้าง

ครັก และคณะ (Krug; et al. 1990: Unpaged) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเรียนรู้และความเป็นผู้นำ ซึ่งได้ทำการศึกษาเพื่อต้องการทราบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการเรียนของนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารมีประสิทธิภาพทำอะไรบ้าง ในการศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาโดยการวัดการมีประสิทธิภาพและพัฒนาการของความเป็นผู้นำของโรงเรียนและผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ความพยายามของครูใหญ่ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดการด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียน มีผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลจากบทบาทของผู้บริหารจะมีต่อบุคลิกลักษณะของครู โรงเรียน และชุมชน

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยกำหนดขั้นตอนตามคำแนะนำผู้วิจัยได้นำปัจจัยมาสร้างแบบจำลองงานวิจัยดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 แบบจำลองความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรฐานสากล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอน การดำเนินการ 4 ขั้นตอนสำคัญดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

ประชากร คือ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียน มาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 จำนวน 318 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาที่มีผลการประเมินระดับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเป็น 20 เท่าของจำนวนปัจจัย และไม่ต่ำกว่า 100 (สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล , วิจิตรวรรณ ; และ รัชนี้กุล ภิญโญภาณุวัฒน์. 2554: 25)
 2. สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งสัดส่วนของโรงเรียน มาตรฐานสากล จำแนกตามภาคตามที่สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายเสนอผล การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล แบ่งออกเป็น 4 ภาค
 3. ใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบง่าย (Simple Random sampling) ด้วยการจับฉลากตามสัดส่วน ประชากร 3 โรงเรียนต่อกลุ่มตัวอย่าง 2 โรงเรียน โดยจะได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 211 โรงเรียน
 4. ในแต่ละโรงเรียนกำหนดผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร และครูอย่างละ 1 คน ตาม ความร่วมมือของแต่ละโรงเรียน
- ทั้งนี้จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาค ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาค

ภาค	จำนวนโรงเรียน มาตรฐานสากล		ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย		
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ภาคเหนือ	62	41	41	41	82
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	77	51	51	51	102
ภาคกลางและภาคตะวันออก	122	81	81	81	162
ภาคใต้	57	38	38	38	76
รวม	318	211	211	211	422

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพดังนี้

2.1 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลระดับบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามวิธีของลิคเอิร์ท (Likert) จากการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของปัจจัยแต่ละปัจจัย
5. กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามสำหรับครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีข้อคำถามต่างกันตามภาระหน้าที่ทางการจัดการศึกษา โดยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ เพื่อความเหมาะสมต่อกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้เพื่อให้มีความสมบูรณ์ และสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective

Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาถึงคุณภาพของข้อคำถาม ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยมีค่าตั้งแต่ .60 ถึง 1.00

7. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญนำไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียนหัวหิน จำนวน 40 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และรองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ 1 คน รวมถึงครูจำนวน 38 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามนั้นๆ (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมเป็นบวก และมีค่าตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (Aiken, 2003 : 66-67) จึงจะถูกนำไปหาค่าความเชื่อมั่น

7.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

2.2 ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับของ ลิกเอิร์ท จำนวน 2 ฉบับ สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู ซึ่งมีข้อคำถามแตกต่างกัน โดยแต่ละฉบับจะแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีปัจจัยดังนี้

- 1) ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างของโรงเรียน และทรัพยากรและเทคโนโลยี
- 2) ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน
- 3) ปัจจัยลักษณะบุคคล ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ และแรงจูงใจในการทำงาน
- 4) ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ หลักสูตรสถานศึกษา

2.3 เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถาม

เกณฑ์ในการให้คะแนนในส่วนของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยกำหนด คะแนนตามผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย / ตามสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏตั้งแต่ 1 ถึง 4 คะแนน

2.4 การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.50 – 4.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.50 – 3.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผู้วิจัยติดต่อที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.3 นำหนังสือ จากเขตพื้นที่การศึกษาพร้อมกับหนังสือ ที่ได้ขอไว้จากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดส่งทางไปรษณีย์ และส่งด้วยตนเองบางส่วน โดยจัดส่งแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 ฉบับโดยเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูอย่างละ 1 ฉบับพร้อมระบุวันส่งแบบสอบถามกลับคืนผ่านไปรษณีย์ที่ผู้วิจัยเตรียมให้ และผู้วิจัยเก็บคืนด้วยตนเองบางส่วน ทั้งนี้โรงเรียนที่จัดส่งผ่านไปรษณีย์ผู้วิจัยจะติดต่อกับทางโรงเรียนเพื่อขอเก็บข้อมูลก่อนล่วงหน้าผ่านทางโทรศัพท์

1.4 เมื่อเลยวันส่งแบบสอบถามกลับตามที่ระบุไว้ ผู้วิจัยจะติดตาม สอบถามทางโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่จัดส่งตามกำหนดโดยสอบถามทางโทรศัพท์และวิธีอื่น ๆ ที่สามารถทำได้

1.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้รับข้อมูลกลับมา 203 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96 ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้วิจัยติดต่อหัวหน้าฝ่ายวัดและประเมินผลโดยตรง

2.2 สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายจัดส่งผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลจำแนกตามภาคให้แก่ผู้วิจัยด้วยตนเอง

2.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน ชัดเจน โดยเลือกใช้ข้อมูลเฉพาะโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 203 โรงเรียน

4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การจัดการทำข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 การจัดการทำข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของเครื่องมือในแต่ละตอนโดยคัดเลือกข้อมูลของฉบับที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ โดยได้รับกลับมา 203 โรงเรียน

1.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับเครื่องมือการวิจัยแต่ละชุด

1.2 การจัดการทำข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของผลการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2.2 คัดเลือกข้อมูลเฉพาะโรงเรียนที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 203 โรงเรียน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555: 9) ดังนี้

ระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงาน (A4)	ให้	4 คะแนน
ระดับความสำเร็จในการดำเนินงาน (A3)	ให้	3 คะแนน
ระดับความพยายามในการดำเนินงาน (A2)	ให้	2 คะแนน
ระดับความตระหนักในความสำเร็จ (A1)	ให้	1 คะแนน

1.2.3 เรียงข้อมูลระดับประสิทธิผลและระดับปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย ของแต่ละโรงเรียนให้ตรงกัน เพื่อนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน คือการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีการทางสถิติดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยายเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและระดับปัจจัยที่ศึกษา ดังนี้

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทั้ง 4 ปัจจัย

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

2.2.2 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์และการตรวจสอบมีขั้นตอนดังนี้

1) การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของแบบจำลอง (identification of the model) ผู้วิจัยใช้เงื่อนไขกฎ t (t-rule) นั่นคือจำนวนพารามิเตอร์ที่ไม่ทราบค่าจะต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน-แปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่าง โดยกฎ t กล่าวว่าแบบจำลองจะระบุค่าได้พอดีเมื่อ $n(n+1)/2$ (เมื่อ n แทนจำนวนตัวแปรสังเกตได้แบบจำลองทั้งหมด) มากกว่าจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ซึ่งโปรแกรมจะรายงานว่า df เป็นบวก และจะทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ต่างๆในแบบจำลองได้

2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของแบบจำลอง (parameter estimation from the model) ผู้วิจัยใช้การประเมินค่าโดยใช้วิธี ML (Maximum Likelihood) ซึ่งเป็นวิธีที่แพร่หลายที่สุดเนื่องจากมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัด

2.2.3 การตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (goodness - of - fit measure) เพื่อศึกษาภาพรวมของแบบจำลองว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบ ดังนี้

1) ค่าสถิติไค - สแควร์ (chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลแบบจำลองมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แต่ค่าไคสแควร์เองก็มีความอ่อนไหวในเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ เมื่อขนาดกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ ค่าไคสแควร์ก็จะมีค่าสูง ส่งผลให้ค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญได้ทั้งที่แบบจำลองที่ตรวจสอบมีความกลมกลืนกับข้อมูล การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองจึงควรพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนหลายๆ ดัชนี ได้แก่ ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR)

2) ค่า CFI (Comparative Fit Index) เป็นดัชนีเชิงเปรียบเทียบประเภทที่ 3 ที่คำนวณขึ้นจากสถิติไคสแควร์ที่มีการแจกแจงแบบ non-central distribution มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง

1 ยิ่งค่าเข้าใกล้ 1 ก็ยิ่งแสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนดีกว่าแบบจำลองฐาน เกณฑ์ที่นิยมใช้ก็คือแบบจำลองที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี CFI ไม่ต่ำกว่า .90

3) ค่า GFI (Goodness of Fit) เป็นดัชนีที่แสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลอง เกณฑ์ที่นิยมใช้ก็คือ แบบจำลองที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี GFI ไม่ต่ำกว่า .90

4) ค่า AGFI (Adjusted Goodness of Fit) เป็นดัชนีที่แสดงถึงความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยแบบจำลองโดยปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ เกณฑ์ที่นิยมใช้ก็คือ แบบจำลองที่มีความกลมกลืนควรมีค่าดัชนี AGFI ไม่ต่ำกว่า .90

5) ค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของแบบจำลองที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้องสนิท (close fit) แต่อย่างไรก็ตามค่าที่ใช้ได้และถือว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับแบบจำลองไม่ควรจะเกิน .08

6) ค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) เป็นค่าที่บอกขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองสองแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนีเชิงประจักษ์ ค่าของดัชนี SRMR ยิ่งเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทั่วไปไม่ควรใหญ่กว่า .08

ดัชนีความสอดคล้องเหล่านี้มองความกลมกลืนจากมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพิจารณาความสอดคล้องของแบบจำลองว่ามีความเหมาะสมหรือไม่จึงควรพิจารณาจากดัชนีส่วนใหญ่ที่บ่งบอกว่าแบบจำลองมีความเหมาะสม

2.2.4 การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละส่วนว่ามีความถูกต้อง และอธิบายได้อย่างสมเหตุสมผลหรือไม่ การตรวจสอบนี้ทำให้ทราบว่าแบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างแท้จริงหรือไม่ในแต่ละส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

1) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard errors) โดยค่าความคลาดเคลื่อนควรมีขนาดเล็ก ในการตีความว่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดใดนั้น พิจารณาจากค่าประมาณพารามิเตอร์ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ หากค่าประมาณพารามิเตอร์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดเล็ก และหากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมีขนาดใหญ่ เป็นการบ่งบอกว่าแบบจำลองยังไม่ดีพอ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 53) สำหรับการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วยโปรแกรมลิสเรลนั้น เมื่อใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีไลค์ลิสต์สูงสุด (ML) จะถูกต้องแม่นยำ เมื่อปัจจัยมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติปลายปัจจัย

2) สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง (squared multiple correlation : R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของปัจจัย โดยมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 โดยค่าสถิติที่มีค่าสูง แสดงว่าแบบจำลองมีความเที่ยงตรง

2.2.5 การตีความและการปรับแบบจำลอง (interpreting and modifying the model) ในการตรวจสอบการวิเคราะห์แบบจำลอง เมื่อตรวจสอบแบบจำลองแล้วพบว่า แบบจำลองยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือกล่าวได้ว่าแบบจำลองยังไม่มี ความถูกต้อง ก็จะทำให้ทำการปรับแบบจำลองโดยพิจารณาจาก (1) ความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากดัชนีการปรับแบบจำลอง (modification indices-MI) จากนั้นจึงเริ่มต้นในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากขั้นตอนแรกใหม่หากการตรวจสอบแล้วพบว่าแบบจำลองมีความถูกต้อง ก็จะเป็นการตีความแบบจำลองโดยการอธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยในแบบจำลอง

จากกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลองดังตาราง 10

ตาราง 10 เกณฑ์การพิจารณาความกลมกลืนของแบบจำลอง

สถิติ	ค่าสถิติ
χ^2 / df	ไม่เกิน 2
CFI	มากกว่า .90
GFI	มากกว่า .90
AGFI	มากกว่า .90
RMSEA	ไม่เกิน .08
SRMR	ไม่เกิน .08
R^2	ค่าสูงแสดงว่าแบบจำลองเที่ยงตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษาผ่านปัจจัยในโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะองค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ของโรงเรียนในฝัน มีดังนี้

n	แทน จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Skewness	แทน ค่าความเบ้
Kurtosis	แทน ค่าความโด่ง
χ^2	แทน ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืน
p-value	แทน ค่าความน่าจะเป็น (Probability) หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)
GFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
CFI	แทน ค่าวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
SRMR	แทน ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)
RMSEA	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation)
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Squared multiple correlation)
TE	แทน อิทธิพลรวม (Total effects)
IE	แทน อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
DE	แทน อิทธิพลทางตรง (Direct effects)

สัญลักษณ์ปัจจัยของโครงสร้างความสัมพันธ์

ปัจจัยของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเส้น ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังนี้

1. Org แทน ลักษณะองค์การ
2. Env แทน ลักษณะสภาพแวดล้อม
3. Per แทน ลักษณะบุคคล
4. Pol แทน ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
5. Eff แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเรียงลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน
2. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในรูปแบบการวัดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพต่างๆ ดังแสดงตามตาราง 11

ตาราง 11 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 406 คน)

คุณลักษณะของกลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	138	67.98	58	28.57	196	48.28
หญิง	65	32.02	145	71.43	210	51.72
อายุ						
ต่ำกว่า 30 ปี	6	2.96	35	17.24	41	10.10
30-40 ปี	12	5.91	43	21.18	55	13.54
มากกว่า 40-50 ปี	22	10.84	49	24.14	71	17.49
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	163	80.29	76	37.44	239	58.87
อายุราชการ						
ต่ำกว่า 10 ปี	7	3.45	57	28.08	64	15.76
10-20 ปี	21	10.34	47	23.15	68	16.75
มากกว่า 20-30 ปี	47	23.15	42	20.69	89	21.92
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	128	63.06	57	28.08	185	45.57
ประสบการณ์ในการทำงานใน โรงเรียนปัจจุบัน						
ต่ำกว่า 5 ปี	50	24.63	64	31.53	114	28.08
5-10 ปี	44	21.67	23	11.33	67	16.50
มากกว่า 10-15 ปี	25	12.32	31	15.27	56	13.79
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	84	41.38	85	41.87	169	41.63
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ปริญญาตรี	18	8.87	127	62.57	145	35.71
ปริญญาโท	181	89.16	67	33.00	248	61.08
ปริญญาเอก	4	1.97	0	0.00	4	0.99
ปวส.	0	0.00	9	4.43	9	1.50

จากตาราง 11 พบว่าสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ครู จำนวน 203 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 203 คน เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 67.98 หากแต่ครูส่วนมากกลับเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 71.43 โดย

ผู้บริหารส่วนมากมีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 80.29 และผู้บริหารสถานศึกษาจะมีอายุราชการส่วนมาก มากกว่า 30 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 63.06 หากแต่ครูมีอายุ และอายุราชการใกล้เคียงกัน นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไปร้อยละ 41.38 เช่นเดียวกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไปร้อยละ 41.87 ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากจะมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 89.16 หากแต่ครูส่วนมากมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.57

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และความเบ้ของปัจจัยที่ใช้ในการศึกษา แสดงไว้ตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และความเบ้ของปัจจัย

ปัจจัย	\bar{X}	SD	Skewness	Kurtosis	ระดับ
1. ปัจจัยลักษณะองค์การ	3.14	4.08	-0.012	-0.075	มาก
2. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม	3.31	3.91	-0.020	-0.057	มาก
3. ปัจจัยลักษณะบุคคล	3.35	3.74	-0.022	-0.101	มาก
4. ปัจจัยลักษณะนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ	3.12	5.94	-0.011	-0.053	มาก
5. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน	3.23	1.98	-0.189	-0.540	มาก

จากตาราง 11 พบว่าปัจจัยที่ศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าใกล้เคียงกันโดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยลักษณะบุคคล (3.35) ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม(3.31) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน(3.23) ปัจจัยลักษณะองค์การ(3.14) และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ(3.12) ตามลำดับ

สำหรับการแจกแจงของปัจจัยพบว่า ปัจจัยโดยส่วนใหญ่มีค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เข้าใกล้ศูนย์ (0) โดยค่าความเบ้ของปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง -0.011 ถึง -0.189 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.053 ถึง -0.540 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ แสดงว่าข้อมูลมีลักษณะการแจกแจงใกล้เคียงกับโค้งปกติ โดยเวสต์ ฟินช์ และคูแรน (West, Finch; & Curran. 1995) ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับการพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งของปัจจัยว่า ค่าความเบ้ที่มากกว่า 2.00 และค่าความโด่งที่มากกว่า 7.00 ลักษณะการแจกแจงของข้อมูลไม่เป็นโค้งปกติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล แสดงไว้ดังตาราง 13

ตาราง 13 ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

	Org	Env	Per	Pol	Eff
ปัจจัยลักษณะองค์การ	1.000				
ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม	0.632**	1.000			
ปัจจัยลักษณะบุคคล	0.570**	0.709**	1.000		
ปัจจัยลักษณะนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ	0.563**	0.603**	0.734**	1.000	
ประสิทธิผลของโรงเรียน	0.709**	0.917**	0.714**	0.654**	1.000

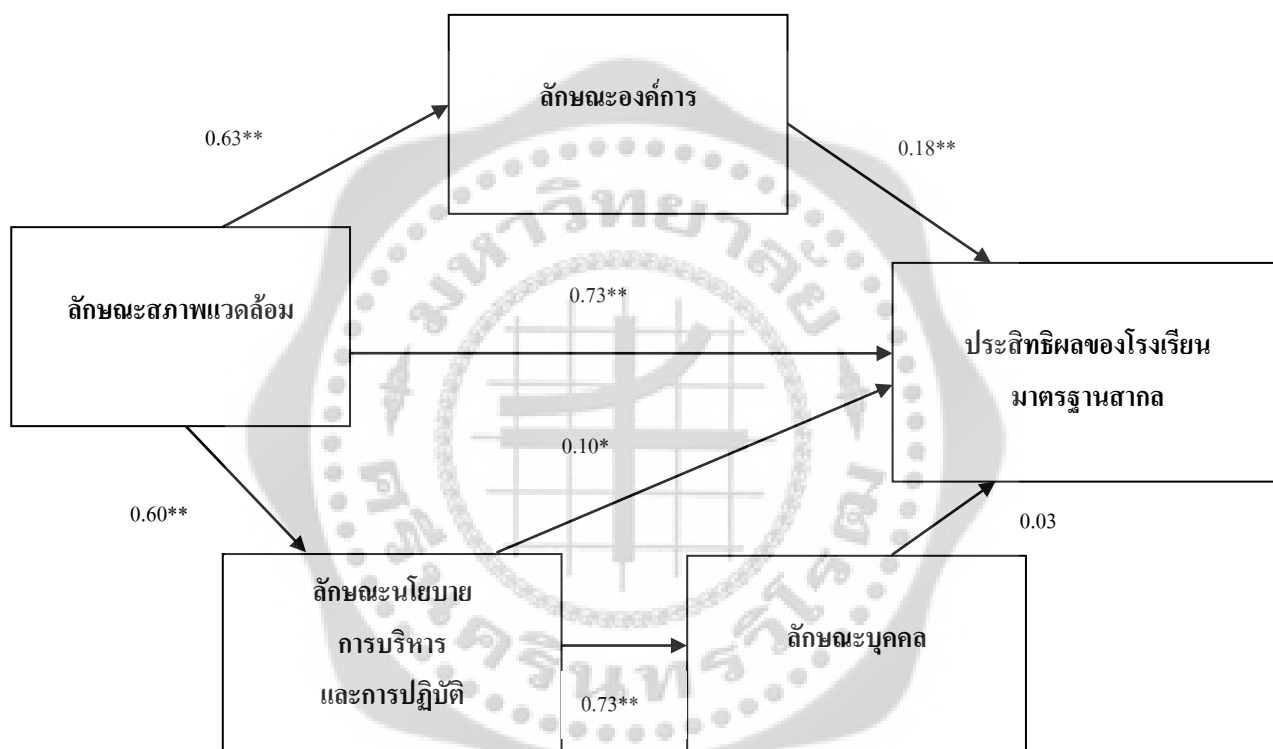
** $p < .01$

จากตาราง 13 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยที่ศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงถึงความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน โดยปัจจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยอื่นกับประสิทธิผลของโรงเรียนเรียงลำดับความสัมพันธ์สูงที่สุดไปย้งน้อยสุดดังนี้ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม (0.917**) ปัจจัยลักษณะบุคคล (0.714**) ปัจจัยลักษณะองค์การ (0.709**) และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (0.654**) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอื่นพบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันในทางบวก สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยโปรแกรม LISREL Versions 8.80 ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กับข้อมูลเชิงประจักษ์(ก่อนปรับ) เป็นดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (ก่อนปรับ)

จากภาพประกอบ 7 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (ก่อนปรับ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยลักษณะบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไร้นัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้พบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผ่านลักษณะองค์การ ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และลักษณะบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผ่านลักษณะบุคคลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

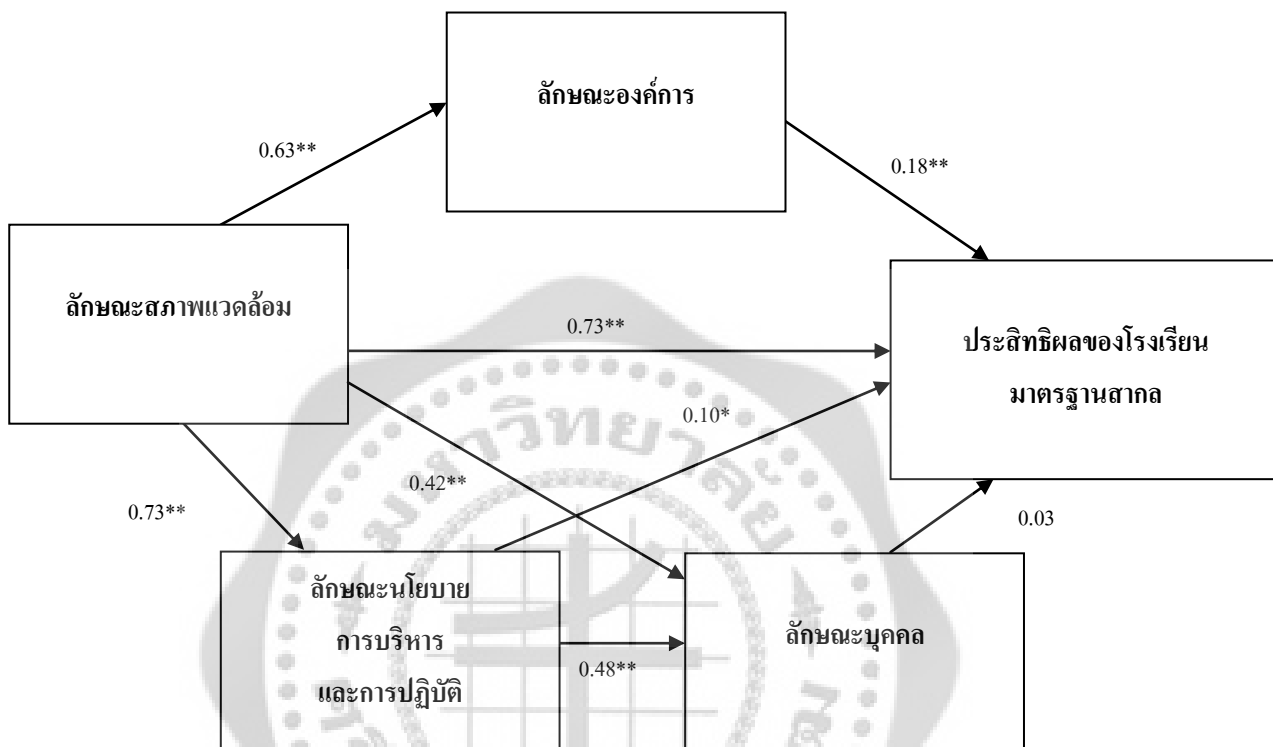
ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ก่อนปรับ)

สถิติ	ค่าสถิติ	เกณฑ์
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	$\chi^2 = 66.42,$ $p\text{-Value} = 0.00, df=4$	χ^2 / df น้อยกว่า 2.000
ระดับความน่าจะเป็น (<i>p-Value</i>)		
องศาอิสระ (df)		
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI)	0.924	มากกว่า .900
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	0.884	มากกว่า .900
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	0.564	มากกว่า .900
ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	0.279	ไม่เกิน .080
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR)	0.130	ไม่เกิน .080

จากตาราง 14 แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่กลมกลืน กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\chi^2 = 66.42, p\text{-Value}=0.000$) χ^2 / df มากกว่า 2.000 ค่า GFI และ AGFI น้อยกว่า .900 และค่า RMSEA เกิน .080 จึงควรปรับโมเดลแบบจำลองทางเลือกต่อไป

3.2 ผลการวิเคราะห์และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองเชิงทฤษฎีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กับข้อมูลเชิงประจักษ์(หลังปรับ) เป็นดั่งภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (หลังปรับ)

จากภาพประกอบ 8 แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (หลังปรับ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 3 ปัจจัยโดยเรียงจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม (0.73) ปัจจัยลักษณะองค์การ (0.18) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (0.10) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยลักษณะบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่กำหนดเป็นเส้นอิทธิพลตามแบบจำลองการวิจัยทุกเส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1. เส้นอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมไปยังปัจจัยลักษณะองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .63
2. เส้นอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมไปยังปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .73

3. เส้นอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมไปยังปัจจัยลักษณะบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .42

4. เส้นอิทธิพลจากปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติไปยังปัจจัยลักษณะบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .48

ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ดัชนีความกลมกลืนของแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (หลังปรับ)

สถิติ	ค่าสถิติ	เกณฑ์
ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	$\chi^2 = 1.240$, $p\text{-Value} = 0.538, df=2$	χ^2 / df น้อยกว่า 2.000
ระดับความน่าจะเป็น ($p\text{-Value}$)		
องศาอิสระ (df)		
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI)	1.000	มากกว่า .900
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	0.998	มากกว่า .900
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (AGFI)	0.982	มากกว่า .900
ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA)	0.000	ไม่เกิน .080
ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนรูปความคลาดเคลื่อน (SRMR)	0.009	ไม่เกิน .080

จากตาราง 15 แสดงว่าแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความกลมกลืนกัน กล่าวคือ ค่าไค-สแควร์หารองศาอิสระ (χ^2 / df) น้อยกว่า 2.00 ค่า CFI เท่ากับ 1.000 GFI เท่ากับ 0.998 AGFI เท่ากับ 0.982 ซึ่งมากกว่า .900 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 SRMR เท่ากับ 0.009 ซึ่งไม่เกิน .080

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลอง ดังตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ปัจจัยผลลัพธ์	Org			Env			Per			Pol			Eff			
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
ปัจจัยเชิงสาเหตุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.18**	-	0.18**
ลักษณะองค์การ																
ลักษณะสภาพแวดล้อม	0.63**	-	0.63**	-	-	-	0.71**	0.29**	0.42**	0.73**	-	0.73**	0.92**	0.19**	0.73**	
ลักษณะบุคคล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03	-	0.03	
ลักษณะนโยบาย	-	-	-	-	-	-	0.48**	-	0.48**	-	-	-	0.11*	0.01	0.10*	
การบริหารและ การปฏิบัติ																

* $p < .05$, ** $p < .01$, TE = อิทธิพลรวม, IE = อิทธิพลทางอ้อม, DE = อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 16 พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 3 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม (0.92) ปัจจัยลักษณะองค์การ (0.18) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (0.11) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะบุคคลมีอิทธิพลรวมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีจำนวน 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมส่งผลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติโดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.19 นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำหรับปัจจัยอื่นๆ มีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะองค์การ โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.63
2. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.42
3. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.29
4. ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.73
5. ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.48

โดยสรุปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี โดยพิจารณาจากค่าไค-สแควร์เท่ากับ 1.240 โดยมีค่าความน่าจะเป็น(p) เท่ากับ 0.538 ที่องศาอิสระ(df) เท่ากับ 2 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน(GFI) เท่ากับ 0.998 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.982 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน(SRMR) เท่ากับ 0.009 ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 87.6 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลเรียงจากค่าอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้แก่ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมโดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และ ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล และ ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 จำนวน 318 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาซึ่งผ่านการประเมินโรงเรียนมาตรฐานสากลปีการศึกษา 2553 จำนวน 203 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ครู โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 203 คน และ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวน 203 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายและการปฏิบัติ หากคุณภาพเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในลักษณะความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยมีค่าตั้งแต่ .60 ถึง 1.00และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนหัวหินจำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทุกข้อในแต่ละปัจจัยมีค่าสูงมี

ความเหมาะสมในการนำมาเป็นแบบสอบถาม และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่าแต่ละองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่น .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.1.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน พร้อมแบบสอบถามระบุวันเก็บ

แบบสอบถาม

3.1.2 ติดตาม สอบถามโรงเรียนที่ยังไม่จัดส่ง โดยการโทรศัพท์ติดตาม

3.1.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้รับกลับมาทั้งสิ้น 203

โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 96 ของทั้งหมด

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

3.2.1 ทำหนังสือขอข้อมูลผลการประเมินจากสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา

ตอนปลาย โดยผู้วิจัย ส่งหนังสือ และรับข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตรวจสอบความกลมกลืนของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยโดยสรุปดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยลักษณะบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.35 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 3.31 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.12 ตามลำดับ

2. แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (หลังปรับ) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล 0.73 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าระดับอิทธิพล 0.18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าระดับอิทธิพล 0.10 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าระดับอิทธิพล 0.03

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมโดยส่งผลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีค่าระดับอิทธิพล 0.19 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าระดับอิทธิพล 0.01

2.3 ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.3.1 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะองค์การ โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.63

2.3.2 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.42

2.3.3 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.29

2.3.4 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.73

2.3.5 ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ต่อปัจจัยลักษณะบุคคล โดยมีค่าระดับอิทธิพล 0.48

โดยสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ ทั้งนี้แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 3 ปัจจัย เรียงตามค่าระดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ นอกจากนี้ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม โดยส่งผลทางอ้อมผ่าน ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยอธิบายประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้ร้อยละ 87.6

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย สอดคล้องกับ ดิเรก วรณเศียร และคณะ (2553: 41-43) ที่ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยศึกษากับโรงเรียนในโครงการจำนวน 60 โรงเรียน ปีการศึกษา 2533 ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ทำการวิจัยควบคู่ไปด้วย พบว่า การดำเนินงานด้านลักษณะทั่วไปของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ด้านความพร้อมของบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา รุ่นที่ 1 ที่ผู้วิจัยศึกษานั้นเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษที่ผ่านการคัดเลือกจากสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยได้พิจารณาความพร้อมของสถานศึกษาและชุมชนเป็นสำคัญ (รังสรรค์ เฟิงหนู. 2553: สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง(2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยในระดับปานกลาง หากแต่โรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยระดับมาก ประกอบกับการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนการจัดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ผู้บริหารและครูจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นสาเหตุให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีระดับปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ ธวัช กรุดมณี (2550: 129) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ใช้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ารายการปัจจัยในระดับบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นจะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัศึกษานั้น เป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง รวมทั้งก่อตั้งมานาน อาจส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร นอกจากนี้ดิเรก วรณเศียร และคณะ (2553: 41-43) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานซึ่งบรรลุตามแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะส่งผลดีต่อครูอาจารย์รวมทั้งนักเรียนในเชิงประจักษ์ เกิดเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับชัตติยา ด้วงสำราญ (2543) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านฐานะความมั่นคงในอาชีพ ย่อมส่งผลต่อความผูกพันของครู ทำให้ครูทุ่มเทการทำงานมากยิ่งขึ้น

หากแต่ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ทางเพ็ง (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งที่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับโรงเรียนในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมาตรฐานสากล โดย ในด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน กำหนดให้ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 14) เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนผู้บริหารมีความรู้ด้านงานวิชาการก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั่วไป อยู่ในระดับน้อย เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล (หลังปรับ) มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัย โดยพบว่ามีค่าระดับอิทธิพลมากที่สุด สอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 156) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 99.30 ซึ่งถือได้ว่ามากที่สุดในปัจจัยทั้งหมด ทั้งนี้สภาพแวดล้อมที่ดีนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ดังแนวคิดของ พอลเลค ; และคณะ (Pollack, Chrispells; & Watson. 1987: 36) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อมทั้งบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลโดยตรงต่อห้องเรียนที่มีประสิทธิผลอันเกิดจากผลลัพธ์ของนักเรียน ทั้งนี้ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมของงานวิจัยนี้มองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1) บรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ทางเพ็ง (2551: 203) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยมีตัวแปรที่มีอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม การให้ความไว้วางใจ ความคาดหวังสูง และบรรยากาศเชิงบวก ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนทั้งการสร้าง ความคาดหวังสูงต่อเป้าหมายความสำเร็จ บรรยากาศเชิงบวก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

หากแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมบุคลากรในโรงเรียนจะให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยดี และจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเห็นได้ว่าโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นมีบรรยากาศการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน หากแต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนางานของบุคลากรนั้นยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมของด้านบรรยากาศ กล่าวคือโรงเรียนควรพัฒนาบรรยากาศการมีส่วนร่วมที่ในการกำหนดทางเลือกการแก้ไขปัญหาและแนวทางการพัฒนางานของบุคลากรให้มากขึ้น สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy ; & Miskel. 2005: 221) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนพึงส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เป็นสภาพที่ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู ให้ความจริงใจให้การยกย่องนับถือให้การสนับสนุนต่อการพัฒนาวิชาชีพ และให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

2) วัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สอดคล้องกับแนวคิดของ คุก และลาฟเฟอร์ตี (อดิพร ทองหล่อ. 2546; อ้างอิงจาก Cooke; & Lafferty. 1983) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ อันเกิดจากความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การนั้น ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ดีย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 157) ที่พบว่าปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งนั้นสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครได้ถึงร้อยละ 99.30 แสดงให้เห็นว่าการสร้างและพัฒนาให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่ดีนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หากแต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการถ่ายทอดธรรมเนียมปฏิบัติและการสอนงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง อยู่ในระดับน้อย จึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมเหล่านี้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ดังแนวคิดของเดล และเคนเนดี (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540: 15; อ้างอิงจาก Deal ;& Kennedy. 1982: 217) ได้เสนอว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่นให้ถูกปลูกฝังและเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกใหม่ในองค์การนั้น

2.1.2 ปัจจัยลักษณะองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัย โดยพบว่ามีค่าระดับอิทธิพลเป็นอันดับสอง สอดคล้องกับนฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552: 156) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 93.10 โดยมีตัวแปรที่ส่งผล 2 ตัวแปรเรียงจากค่าความสัมพันธ์มากไปน้อยได้แก่ เทคโนโลยี และโครงสร้าง ตามลำดับ เช่นเดียวกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551: 203) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยลักษณะขององค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียน โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม ทั้งนี้ปัจจัยลักษณะองค์การของงานวิจัยนี้มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1) โครงสร้างของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้โครงสร้างของโรงเรียนจะสามารถแบ่งงานว่าเป็นอย่างไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด ขึ้นอยู่กับสายงานใด มีเส้นทางการสื่อสารอย่างไร โดยมีเป้าหมายที่ความสำเร็จขององค์การเป็นหลัก (ธวัช กรุดมณี. 2550: 171) สอดคล้องกับคิม (Kim. 1998: 203) ที่พบว่าความสำเร็จของการปฏิรูปเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นพลวัตระหว่างโครงสร้างที่เป็นทางการ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ดังแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การของสตีร์ (Steers. 1977: 8) ที่กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ ด้วยเหตุนี้โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงควรจัดโครงสร้างของโรงเรียน ทั้งแผนภูมิองค์การที่เน้นการกระจายอำนาจ การระบุหน้าที่ของบุคลากรตามความชำนาญเฉพาะทาง โดยมีการกำหนดกฎ ข้อบังคับในการทำงานอย่างชัดเจน หากแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การกำหนดสายบังคับบัญชาเน้นการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการยึดถือแผนภูมิองค์การที่เคยปฏิบัติโดยไม่มี การปรับเปลี่ยน อำนาจการตัดสินใจของระบบราชการยังขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารคือผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่แนวทางการบริหารในปัจจุบันมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ จึงไม่สอดคล้องส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร ดังแนวคิดของ สตีเฟน (Stephen R. Covey. 1992: Online) ที่ได้เสนอประเด็นปัญหาองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ จนในท้ายสุดต้องเข้าสู่ภาวะวิกฤติข้อหนึ่งคือความไม่สอดคล้องกันระหว่างโครงสร้างและค่านิยมที่ต้องการให้มีโดยเฉพาะการกระจายอำนาจ เหล่านี้มีส่วนสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนซึ่งโรงเรียนมาตรฐานสากลควรพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม

2) ทรัพยากรและเทคโนโลยีมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล กล่าวคือ การมีทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ดีนั้นย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีคุณภาพ หรือพัฒนาขึ้น ซึ่งพวงรัตน์ เกษรแพทย์ (2545: 34) ได้กล่าวไว้ว่าการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีในกระบวนการบริหารมีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์การบรรลุความมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงให้ความสำคัญกับการที่ผู้บริหารนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (สำนักบริหารงานกรมศึกษาดอนปลาย. 2553) ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรและเทคโนโลยีจึงมีความสำคัญในการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทั้งเงิน อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความพร้อม และความสามารถในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ทรัพยากร ตลอดจนสนับสนุนงานเขตพื้นที่จะมีการจัดอบรมเช่นการจัดทำแผนงบประมาณอยู่เป็นประจำ หากแต่การวิจัยพบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลกลับมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องเครื่องมือ

วิธีการ และเทคนิคในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย อยู่ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ หากแต่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นในระดับน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของซิลเวอร์ (Silver. 2000) ที่กล่าวว่า การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยไม่ได้หมายความว่า มีประสิทธิผลที่ดี แต่เป็นการยอมรับขององค์กรส่วนใหญ่ว่าเทคโนโลยีเป็นทางออกในการแก้ปัญหา หรืออุปสรรคที่เห็นผลอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยองค์ความรู้ของบุคลากรเป็นสำคัญ

2.1.3 ปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งตรงกับสมมุติฐานการวิจัย สอดคล้องกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2550: 161-162) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่า ปัจจัยลักษณะ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ นั้นสามารถช่วยกำหนดแนวทางการดำเนินงานของ โรงเรียนให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยเฉพาะโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีความแตกต่าง จากโรงเรียนทั่วไปทั้งด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและหลักสูตรสถานศึกษา ทั้งนี้ปัจจัย ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติของงานวิจัยนี้มีองค์ประกอบ 2 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน มาตรฐานสากล เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ สถาบันการศึกษา ภาวะผู้นำเป็นสิ่งแสดงถึงคุณภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินโดยผ่านเครือข่าย บุคคลและตามบทบาทขององค์กร (Hoy; & Miskel. 2001 : 614) ทั้งนี้ในปัจจุบันภาวะผู้นำทาง วิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำที่คำนึงถึงการยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน อันเป็นภาระหลักของงานวิชาการของโรงเรียน โดยขวัญจิตต์ เนียมเกตุ (2552: 42) ได้กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อม สามารถพัฒนางานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง มีคุณภาพตามที่ต้องการ ทั้งนี้ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน มาตรฐานสากลนั้น ได้ถูกกำหนดชัดเจนในด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน กำหนดให้ผู้บริหารมี ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) ที่มีผลเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 14) ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายในการจัดทำแผนปฏิบัติการ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลเนื่องจากการจัดทำ แผนปฏิบัติการเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนแต่ละปี ซึ่งโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความพร้อมทั้ง ด้านบุคลากรและความร่วมมือจากชุมชน หากแต่กลับพบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร และผู้บริหารมีความรู้ด้านงานวิชาการก้าวหน้าต่อการ เปลี่ยนแปลงจนเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับน้อย ดังฮอลลิงเจอร์ (อมรรัตน์ สาริย์มา. 2552: 10; อ้างอิงจาก Hallinger. 1986.) ได้กล่าวถึงแนวคิดของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ข้อหนึ่งว่า ผู้บริหาร จะต้องมีการส่งเสริมพัฒนาการทางอาชีพ ตลอดจน เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการแก่บุคลากรได้ เหล่านี้

สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนให้มีการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงาน และควรติดตามความเคลื่อนไหวงานวิชาการทั้งเกี่ยวข้องกับโครงการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากลและชาวทั่วไป เพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรสร้างความเชื่อถือได้ในที่สุด

2) หลักสูตรสถานศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องจากหลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน โดยมุ่งให้เกิดในตัวผู้เรียนแต่ละระดับนั้น จะต้องอาศัยกระบวนการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของผู้เรียนโดยอาศัยสภาพความเป็นจริงของชุมชน และสังคม ตลอดจนแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ นำมารวบรวมเป็นองค์ความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ได้รับความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มีคุณภาพ (จันนียา แพ้ไทสง. 2553: 45) โดยเฉพาะหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีสาระความเป็นสากลเพิ่มเติม จึงควรจะดำเนินการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้จริง ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ray ข้อกลับพบว่า โรงเรียนมาตรฐานสากลมีการดำเนินการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ โดยเน้นการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนของครูดำเนินการแบบแยกส่วนเป็นส่วนใหญ่ โดยขาดความร่วมมือกันในการออกแบบการสอนซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมี 1 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม โดยมีอิทธิพลผ่านปัจจัยอื่นๆ ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งตรงกับสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะสภาพแวดล้อมทั้งบรรยากาศของโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นมีผลต่อลักษณะองค์การทั้ง โครงสร้างของโรงเรียน และ ทรัพยากรและเทคโนโลยี ดังแนวคิดของสตีเยร์ (Steers. 1977: 104) ที่ได้แสดงรูปแบบประสิทธิผลของงานในส่วนที่เกี่ยวกับผลที่ได้ในแต่ละบุคคลพบว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อโครงสร้างขององค์การและเทคโนโลยี นอกจากนี้ อารุง จันทวานิช (2547: 122) ได้พัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ ระบุว่าบริบทและสภาพแวดล้อมส่งผลต่อลักษณะองค์การด้านการมีสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัย แหล่งเรียนที่หลากหลาย และงบประมาณมุ่งเน้นผลงาน

2.2.2 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านปัจจัยลักษณะบุคคล ซึ่งไม่ตรงกับสมมุติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง บุคลากรจึงมีความภาคภูมิใจ และมีความผูกพันต่อโรงเรียน หากแต่เมื่อมีแนวทางการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาความผูกพัน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานนั้น เป็นสิ่งจำเป็นทั้งนี้ลักษณะสภาพแวดล้อมได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียน

นั้นย่อมส่งผลต่อลักษณะบุคคลดังที่ดิเรก วรรณเศียร; และคณะ (2553: 41-43) ได้พบว่าเดิม บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียนมาตรฐานสากลอยู่ในระดับสูง หากแต่ การทำให้ครูและบุคลากร ในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้อง จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม สอดคล้องกับผลการตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้ที่พบว่า บุคลากรมี ความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด แต่กลับปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความใส่ใจ เต็มใจ เต็มศักยภาพอยู่ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะ บุคคล ซึ่งงานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยที่กล่าวถึงนั่นคือ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม

2.2.3 ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผ่านปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งตรงกับสมมุติฐาน ทั้งนี้สอดคล้องกับ ชาวเดอร์ (Saurders . 2000: 56) ที่กำหนดกรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสภาพแวดล้อมได้แก่บรรยากาศของโรงเรียนส่งผลต่อภาวะผู้นำและการบริหารหลักสูตร นอกจากนี้วรรณ อึ้งสิทธิพูนพร (2552: บทคัดย่อ) ได้วิจัยรูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำของคณะบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าปัจจัยด้านสถานการณ์และบรรยากาศใน คณะและมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำ เช่นเดียวกับอรุณ จันทวานิช (2547: 122) ได้ พัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนคุณภาพ ระบุว่า บริบทและ สภาพแวดล้อมส่งผลต่อนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะสภาพ แวดล้อมทั้งบรรยากาศของโรงเรียนและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อลักษณะนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ทั้งภาวะผู้นำทางวิชาการและหลักสูตรสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ลักษณะสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็น โรงเรียนขนาดกลาง ถึงขนาดใหญ่พิเศษ มีบรรยากาศและวัฒนธรรมทั้งที่สั่งสมถ่ายทอดจากอดีต และที่ควรพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ในปัจจุบันนี้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและ บุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ เพราะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อทุกปัจจัยทั้งปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สอดคล้องกับดิเรก วรรณเศียร; และคณะ (2553: 41-43) ได้วิจัยและพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้เสนอรูปแบบ การจัดการศึกษา 7 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความตระหนักในความเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลง 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการศึกษา 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 5) การ เสริมสร้างให้ทุกคนในโรงเรียนทำงานด้วยความเต็มใจ 6) การปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม และ 7) การ ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนยอมรับและปฏิบัติตามมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อนำรูปแบบการบริหารนี้มาใช้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะสภาพแวดล้อมมีความสำคัญต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ล้วนมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล นอกจากนี้ปัจจัยลักษณะบุคคลยังเป็นปัจจัยส่งผ่านของปัจจัยสภาพแวดล้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาระดับปัจจัยเหล่านี้จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. การพัฒนาปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ทั้งด้านบรรยากาศของโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียนนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องดำเนินการ เพราะนอกจากจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลแล้ว ยังส่งผลต่อปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ทั้งนี้มีแนวทางในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาบรรยากาศการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเรียนจากครูบุคลากร และชุมชนให้มากขึ้น ด้วยการเพิ่มช่องทางการสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมตามปกติ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประเด็นปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลในอนาคต การตั้งกลองสะท้อนความคิดเห็นจากเป็นต้น ซึ่งแนวความคิดเหล่านั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและนำมาใช้จริง โดยด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารควรพัฒนาเครือข่ายวัฒนธรรมจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง ด้วยการสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำงาน และเน้นย้ำถึงค่านิยมอันดีงาม โดยผู้บริหารควรตรวจสอบและสนับสนุนให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เช่นการจัดอบรมเพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงาน หรือระบุดวงเวลาของสัปดาห์ในการถ่ายทอดวิธีการสอน และการทำงานจากบุคลากรรุ่นพี่

1.2 ครูผู้สอน ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ในโอกาสต่างๆทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้ในด้านวัฒนธรรม บุคลากรรุ่นพี่ควรมีการถ่ายทอดงานต่อบุคลากรรุ่นน้อง ในหลายรูปแบบ ทั้งปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การวางระบบสารสนเทศในการทำงาน และการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร โดยบุคลากรรุ่นน้องควรพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานที่ดีด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. การพัฒนาปัจจัยลักษณะองค์การ ทั้งด้านโครงสร้างของโรงเรียน และทรัพยากรและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้มีแนวทางในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรทบทวนการจัดแผนภูมิองค์การตลอดจนโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้เหมาะสมกับเป้าหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยอาจเพิ่มกลุ่มงานพัฒนาหลักสูตรความเป็นสากล กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการติดต่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการศึกษากับต่างประเทศและสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการคัดเลือกบุคลากรตามความชำนาญเฉพาะทาง และมุ่งเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ในด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการจัดอบรม และติดตามการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีที่ได้รับจัดสรรจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปตามเป้าหมายในการพัฒนาประสิทธิผลของผู้เรียนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ อาจจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัยของโรงเรียนมาตรฐานสากล เช่นการจัดมุมความรู้เทคโนโลยีนำร่องมาตรฐานสากล เป็นต้น

3. การพัฒนาปัจจัยลักษณะนโยบายและการปฏิบัติ ทั้งด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งนี้มีแนวทางในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนอย่างจริงจัง ด้วยการสร้างบรรยากาศความคาดหวังสูงต่อเป้าหมายในการทำงานของบุคลากร และเน้นย้ำเป้าหมายเหล่านั้น ตลอดจนผลักดันให้บุคลากรสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพได้โดยผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา และจัดทีมที่ปรึกษาผู้มีประสบการณ์และความรู้ให้การช่วยเหลือ นอกจากนี้ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ด้านความเคลื่อนไหวทางวิชาการจากแหล่งต่างๆ และถ่ายทอดองค์ความรู้เหล่านั้นให้แก่บุคลากรด้วยวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่นการจัดทำวารสารวิชาการเผยแพร่ เปิดโอกาสให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านงานวิชาการ เป็นต้น เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากลต่อไป

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรส่งเสริม และนิเทศติดตามผลการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้เรียน ผู้รู้ในชุมชน ตลอดจนการบูรณาการความรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นต้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งสาระความเป็นสากล และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง

3.2 ครูผู้สอน ควรดำเนินการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้เรียน ผู้รู้ในชุมชน ตลอดจนการบูรณาการความรู้ระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยแทรกสาระความเป็นสากลให้เหมาะสม เช่น จัดทำแผนการจัดประสบการณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น

โดยแทรกสาระความเรียงชั้นสูงเพื่อนำเสนอผลงานของนักเรียนในเวทีการประชุมทางวิชาการต่อไป เป็นต้น โดยมีเอกสารนำเสนอต่อผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

4. การพัฒนาปัจจัยลักษณะบุคคล ทั้งความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน มีแนวทางในการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยการชี้แจงระเบียบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของกระทรวงศึกษาธิการให้แก่บุคลากรในโรงเรียนให้ทราบทั่วกันทั้งในที่ประชุม และจัดประกาศหรือป้ายนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยควรเน้นหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างยุติธรรม และพิจารณาตามเงื่อนไขเหล่านั้นจริง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multi-Level Causal Model) จากปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 4 ปัจจัย และประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ต่างระดับกัน

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในระดับสูง ตลอดจนส่งผลต่อบรรยากาศอื่นๆ

3. ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล เนื่องจากผลการวิจัยนี้พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

4. จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งปัจจัยที่ค้นพบสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 87.60 ซึ่งอีกร้อยละ 12.40 เป็นปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ยังไม่ทราบ จึงสมควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องทางทฤษฎีเพื่อให้การศึกษาครอบคลุมต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กนกรดา ผงสูงเนิน. (2549). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กำธร ปุณณวัฒน์กุล. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารการศึกษากับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญจิตต์ เนียมเกตุ. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- คณิต เขียววิชัย. (2551). *การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับคณะบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎา นกน้อย; และคณะ. (2552). *นันทารรสนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพลส.
- ชัยลักษณ์ รักษา, สนั่น ป้ายแดง; และอมรรวรรณ วงศ์โกมลเชาว์. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลี รุ่งพานิช. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

- ถวิล มาตรการเยี่ยม. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เสมารธรรม.
- ทวิกา แก้วมกระโทก. (2551). *การพัฒนารูปแบบการจัดอันดับและระดับคุณภาพหลักสูตร: การประยุกต์ใช้เทคนิคเอชแอลแมและการวิเคราะห์จัดกลุ่ม*. ปรินซ์นิพนธ์ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัช กรุดมณี. (2550). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์การของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินซ์นิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ*. ชลบุรี: เอ็มเอ็นคอมมิวจอบเซต.
- นวลจิตต์ เขาวีรดิพงษ์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า; และชัตเจน ไทยแท้. (2545). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2554. จาก http://www.onesqa.or.th/upload/113/uploadfile/45_2492.pdf
- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินซ์นิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปณต เทพภิบาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ปฐมพงศ์ สุภเลิศ. (2550). *การจัดการความรู้*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา.
- ประมวล ศรีขวัญใจ. (2550). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร อาคม. (2548). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอสังขม* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2550). *การจัดการความรู้ กระบวนการปลดปล่อยมนุษย์ สู่ศักยภาพ เสรีภาพ และความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรีน-ปัญญาญาณ.
- พจนานุกรมศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2551. (2551). กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- พระมหาสารพงษ์ การุณ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี: กรณีศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนคร ศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 14 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 2 - 19.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- การดี อนันต์นาวิ. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทิ ธาตุทอง. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: เพชรเกษมการพิมพ์.
- รังสรรค์ เฟิงหนู. (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. สัมภาษณ์รายการบ่ายนี้มีคำตอบ.
- รัชนีญา แพ้โธสง. (2553). *การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2: กรณีศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล*. ปริญญาโท ค.ด. (นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณิ อังสิทธิพูนพร. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีผลต่อภาวะผู้นำของคณบดีมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. ดุษฎีนิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทญ์อุตม. (2550). *ภาวะผู้นำ LEADERSHIP ฉบับก้าวล้ำยุค*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2549). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี2547/2548 ...รากเหง้าของปัญหาและแนวทางแก้ไข*. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

- วิทยากร เชียงกุล. (2552). จะแก้ปัญหาเด็กไทยเรียนอ่อนได้อย่างไร. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2554, จาก <http://www.rsunews.net/Think%20Tank/TT59/SolveAProblemForEducationOfThaiChild.htm>.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน สมมติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วิโรจน์ สารัตนะ; และอัญชลี สารัตนะ. (2548). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย: ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน: การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 6 เมษายน 2554, จาก <http://www.suthep.ricr.ac.th/>.
- สุภมาศ อังสุโชติ; และคณะ. (2554). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญดี มั่นคงการพิมพ์.
- สุภัคกาญจน์ ฤทธิ์ละคร. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 (กรณีศึกษา). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. (2554). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 พ.ศ. 2554-2556 (จังหวัดเพชรบุรี- ประจวบคีรีขันธ์- สมุทรสาคร-สมุทรสงคราม). เพชรบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2553). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2554, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2553). คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2553). *คู่มือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2553). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2554). *มัธยมศึกษายุคใหม่สู่มาตรฐานสากล 2561*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพทางการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). *รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 17 เมษายน 2554, จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/home/index.php>.
- (2553). *คู่มือการประกันคุณภาพรอบสาม (พ.ศ.2554-2558)*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. สืบค้นเมื่อ 18 เมษายน 2554, จาก http://www.onec.go.th/onec_main/main.php.
- อดิพร ทองหล่อ. (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อนงค์ รอดเสน. (2552). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับการวิจัยเชิงคุณภาพการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*. เพชรบูรณ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.
- อมรรัตน์ สารีย์มา. (2552). *พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อัญชนิตา เทียนแพ. (2549). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1*. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อาคม อึ้งพวง. (2551). *ข้อเสนอเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2550). *ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลเชิงระบบในการดำเนินงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา: กรณีกลุ่มจังหวัด "ร้อยแก่นสาร"*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อำไพ รุ่งวิจารณ์ (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับกระบวนการจัดการความรู้ในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำรุง จันทวานิช. (2547). *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- Aiken, M.J. (2003). *A model of school success: Instructional leadership, academic press, and student achievement*. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Ohio State University. Retrieved July 21, 2006, from http://www.ohiolink.edu/etd/send-pdf.cgi?acc_num=osu1054144000.
- Anderson, M.B.G.; & Iwanicki, E.F. (1984). Teacher Motivation and Its relationship to Burnout. *Educational Administration Quarterly*. 20: 109-132.
- Armstrong D.G., Kenneth, T.H.; & Tom, V.S. (1989). *Education Introduction*. 3rd ed. New York: Macmillan.
- Ben Franklin. (2005). Knowledge Management Synergy. Retrieved February 8, 2010, from <http://www.providersedge.com/kma>.
- Bennet , A.; & D . Bennet. (2004). *The Partnership between Organization Learning and Knowledge Management*.
- Caldwell, B.J.; & Sprinks, J.M. (1990). *The Self-managing School*. London: Taylor and Francis (Printers) Ltd.
- Cameron, K.S., & Whetten, D.A. (1996). Organizational Effectiveness and Quality: The Second Beneration. *Higher Education Handbook of Theory and Research*, 11: 265-540.
- Cheng, Y.C. (1987). The theory and characteristics of school-based management. *International journal of education management*. 7(6): 6-17.
- Daff, R.L. (1994). *Management*. 3rd ed. Fort Worth: The Dryden Press.

- Davenport, T.; & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: New Organization Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Doll, R.C. (1982). *Curriculum improvement decision making and process*. London: University of London Press.
- Eckley, M.E. (1998). The relationship between teacher empowerment and principal leaderships styles. *Dissertation Abstracts International*, 58(07), 2767-A. (UMI No. 9202915).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. & Donnelly, J.H. (1979). *Organization: Behavior, Structure, Process*. Dallas Texas: Business Publisher.
- Hall. Rogers, C.R. (1969). *Freedom to Learn*. Columbus. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Halpin, A.W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.
- Heneveld , W.; & Craig, H. (1990). *Conceptual Framework for Factors Affecting School Effectiveness*. Retrieved February 8, 2011, from <http://beam.org.ph/forum/docs/discussionPaper.pdf>.
- Henrie, M.; & Hedgepeth, Oliver. (2003). *Size is important in Knowledge management*. *Journal of Knowledge Management Practice*. Retrieved November 6, 2009, form www.tlanc.com/article53.html.
- Hogwood, B.W.; and Gunn, L.A. (1984). *Policy Analysisfor the Real World*. New York: Oxford University.
- Hoy, W.K.; & Clover, S.I.K. (1986). Elementary school, climate: A revision of the of the OCDQ. *Educational administration Quarterly*. 22(1), 93-110.
- Hoy, W.K.; & Furguson. (1985). A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness in Schools. *Educational Administration Quarterly*. 21: 117-134.
- Hoy, W.K.; & C.G. Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Johnson. (2003). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: Scientific Software International.
- Johnstone. (1981). *A Differentiating Definition of Instructional Technology and Educational Technology*. Retrieved January 24, 2011, <http://www.geocities.com/Capecanaverall/Campus/7941/trmpprh.html>.

- Krug, Samuel E.; and others. (1990). An Experience Sampling Approach to the Study of Principal Instructional Leadership. in *Results from the Principal Activity Sampling Form*. Illinois: Daring Kiddersley.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Marquarde, J. Michael (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Martin, L. & Kettner, P. (1996). *Measuring the Performance of Human Service Program*. London: Sage Publisher.
- Murphy, J.F., Hallinger, P.; & Mesa, R.P. (1985) School effectiveness checking progress and assumptions and developing a role for state and federal government. *Teacher College Record*. 86, 616-41. In Chripeels, J.H. (1990). Purposeful Restructuring. London: Falmer Press.
- Owens, R.G. (1996). *Organization Behavior in Education*. 5th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Person, James Lunceford. (1993). *An Examination of the Relation Between Participative Management and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina Community*.
- Pollack, S.; Chrispeels, J.H.; & Watson, D. (1987). *A Description of Factors and Implementation Strategies Used by Schools in Becoming Effective for all Student. Paper present at the annual meeting of American Educational Research Association*. Washington, D.C.
- Preedy, M. (1993). *Managing the Effective School*. London: Paul Chapman.
- Robbins, S.P.; & Coulter, M. (1996). *Management*. 5th edi. New Jersey: Pearson Prentice.
- Sallis, Edward.; & Jones, Gary. (2002). *Knowledge Management in Education*. London: Kogan page.
- Saunders, Lesley. (2000). Key Issues Concerning School Effectiveness and Improvement. Retrieved February 8, 2011, from http://siteresources.Worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099080063795/Effective_Schooling_rura_Africa_report2_EN00.pdf.
- Scheerens, J. & Bosker, R. (1997). *The Foundations of Educational Effectiveness*. Oxford: Permagon.
- (2000). Improving school effectiveness.. Retrieved August 12, 2005, from <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001224/122424e.pdf>.

- Schein, E.H. (1991). *Organizational culture and leadership*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shepherd, C.M. (1991). *A study of the relationship between decision - making, professional zone of acceptance, job satisfaction and organizational effectiveness in a sample of New Jersey elementary teachers*. Doctoral Dissertation, Department of Educational Administration, School of Education, Seton Hall University.
- Silver, C.A. (2000). Where technology and knowledge meet. *Journal of Business Strategy*. 21(6): 28-133.
- Steers R.M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. Santa Monica, Cliff: Good year Publishing.
- (1985). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational climate*. NJ: Upper Saddle River, Prentice Hall.
- West, S. G., Finch, J. F.; & Curran, P.J. (1995). *Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies*. In R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concept, issues and applications* (pp. 56-75). Newbury Park, CA: Sage.



ภาคผนวก

สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแต่ละด้านตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูผู้สอน ทั้งนี้ข้อมูลในครั้งนี้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อคำถามแล้ว ขอความกรุณานำส่งคืนผู้วิจัย(ผ่านทางทีมผู้วิจัยที่นำแบบสอบถามมาแจก) ตามเวลาที่กำหนด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ

(081- 942-3696)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 30 ปี () 30-40 ปี
() มากกว่า 40-50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ

- () ต่ำกว่า 10 ปี () 10-20 ปี
() มากกว่า 20-30 ปี () มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู
() ครูอัตราจ้าง

5. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

- () ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() มากกว่า 10-15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นลักษณะ
มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน รวมจำนวน 48 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมี
ดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นจริงมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมาก หรือเป็นจริงมาก
- 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือเป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือเป็นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียน					
1	มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียน ที่ท้าทายต่อความสามารถของบุคลากร	✓			

หมายความว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ท้าทาย
ต่อความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ด้านที่ 1 ลักษณะองค์การ					
โครงสร้างของโรงเรียน					
1	ท่านกำหนดแผนภูมิองค์การของโรงเรียนโดยคำนึงถึงความชัดเจน และการกระจายอำนาจ				
2	ท่านกำหนดสายบังคับบัญชาตามกลุ่มงานหลัก แต่อำนาจการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา				
3	ท่านจัดให้มีการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน				
4	ท่านจัดทำกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจกให้กับบุคลากรยึดถือปฏิบัติ				
5	ท่านพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ตรงตามลักษณะงานก่อนการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน				
ทรัพยากรและเทคโนโลยี					
6	ท่านจะอนุมัติให้บุคลากรสามารถนำทรัพยากร เช่น เงิน อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ได้ถึงแม้ไม่มีแผนงาน หรือโครงการรองรับ				
7	ท่านกำหนดแผนงานในการนำเครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย มาใช้ในการทำงาน				
8	ท่านให้ความสำคัญกับการระดมทรัพยากรเงิน อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงาน				
9	ท่านจะสรรหาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการทำงาน				
10	ท่านกำหนดให้บุคลากรใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือ เฉพาะที่โรงเรียนมีอยู่ในการจัดการเรียนการสอน				
11	ท่านจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
12	ท่านมอบหมายให้บุคลากรศึกษาความรู้ในเรื่องเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคในการใช้เครื่องมือด้วยตนเอง				
ด้านที่ 2 ลักษณะสภาพแวดล้อม					
<u>ด้านบรรยากาศของโรงเรียน</u>					
13	ท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน เช่นการจัดทำป้ายข้อความเป้าหมายการทำงาน เป็นต้น				
14	ท่านกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างต่อเนื่อง เช่นการจัดทำ ID-Plan เป็นต้น				
15	ท่านกล่าวคำทักทายในรูปแบบที่เป็นทางการต่อบุคลากรในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ				
16	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมท่านจะสนับสนุนในการทำงานของบุคลากรด้วยดี				
17	ท่านจะพิจารณากำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนางานด้วยตนเอง				
18	ท่านส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม				
<u>ด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน</u>					
19	ท่านมุ่งเน้นการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยท่านจะปฏิบัติเป็นแบบอย่าง				
20	ท่านและเห็นคุณค่าในตัวบุคลากรที่สามารถทำงานตามคำสั่งได้สำเร็จ				
21	ท่านสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้คุณธรรม จริยธรรม				
22	ท่านมีวิธีการเน้นย้ำถึงค่านิยมและความเชื่อร่วมที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เช่นการจัดอบรม การประชุม การกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น				
23	ท่านจัดให้บุคลากรรุ่นใหม่ทำงานในตำแหน่งต่างๆ ด้วยตนเอง				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ด้านที่ 3 ลักษณะบุคคล					
<u>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</u>					
24	ท่านดำเนินงานบริหารโดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ				
25	ท่านทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน				
26	ท่านจะมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้แก่หัวหน้างานนั้นๆ ทั้งหมด				
27	ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ในการพัฒนาระบบการบริหารเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมาย				
28	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน				
<u>ด้านแรงจูงใจ</u>					
29	ท่านมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นลายลักษณ์อักษร				
30	ท่านจะพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้				
31	ท่านดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและยุติธรรม				
32	ท่านจัดประชุมเพื่อพิจารณาการให้รางวัลเมื่อบุคลากรดำเนินงานประสบความสำเร็จร่วมกัน				
33	ท่านให้ความสำคัญในการจัดระบบดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกคน				
ด้านที่ 4 ด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ					
<u>ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ</u>					
34	ท่านจะอธิบายแผนกลยุทธ์ให้แก่บุคลากรจนสามารถเข้าใจและยึดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย				
35	ท่านมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของโรงเรียน				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
36	ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่บุคลากรจะต้องศึกษา หากความรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ				
37	ท่านจะมอบหมายหน้าที่ให้เฉพาะหัวหน้างานติดตามการทำงานของบุคลากรในกลุ่มงานของตนเท่านั้น				
38	ท่านนำผลการนิเทศติดตามมาใช้กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรและจัดระบบการบริหารงาน				
39	ท่านต้องอาศัยหัวหน้างานวิชาการในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูลของงานวิชาการก่อนการตัดสินใจ				
40	ท่านนำแนวคิดในการบริหารและนวัตกรรมการบริหารใหม่ๆมาปรับใช้ในโรงเรียน				
41	ท่านให้ความสำคัญกับการมีตรวจสอบให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อแก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ในรูปแบบต่างๆเช่นงานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรมการสอน เป็นต้น				
ด้านหลักสูตรสถานศึกษา					
42	ท่านจะจัดให้มีการอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร				
43	ท่านดำเนินการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยการเพิ่มเติมวิชาสาระความเป็นสากลลงในโครงสร้างหลักสูตร				
44	ท่านดำเนินการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยมอบหมายให้กลุ่มงานวิชาการดำเนินการทั้งหมด				
45	หลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นเข้าใจง่ายและสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้จริง				
46	ท่านจัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปีการศึกษาทุกปี				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
47	ทำนนำผลการวิพากษ์หลักสูตรมาใช้เผยแพร่เฉพาะจุดเด่นของหลักสูตรสถานศึกษาเป็นหลัก				
48	ทำนให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของผู้เรียนและชุมชนต่อโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย				



สำหรับครูโรงเรียนมาตรฐานสากล

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยแต่ละด้านตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งนี้ข้อมูลในครั้งนี้นำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

4. เมื่อท่านให้ข้อมูลครบทุกข้อคำถามแล้ว ขอความกรุณานำแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย (ผ่านทีมผู้วิจัยที่นำแบบสอบถามมาแจก)ตามเวลาที่กำหนด

โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

ขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ สำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ

(081- 942-3696)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี () 30-40 ปี
() มากกว่า 40-50 ปี () มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 10 ปี () 10-20 ปี
() มากกว่า 20-30 ปี () มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา () ครู
() ครูอัตราจ้าง

5. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี () 5-10 ปี
() มากกว่า 10-15 ปี () มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () ปริญญาโท
() ปริญญาเอก () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นลักษณะ
มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ รวมทั้งสิ้น 4 ด้าน รวมจำนวน 48 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพที่เป็นจริง โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมี
ดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นจริงมากที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมาก หรือเป็นจริงมาก
- 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อย หรือเป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด หรือเป็นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม บรรยากาศของโรงเรียน					
1	มีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียน ที่ทำลายต่อความสามารถของบุคลากร	✓			

หมายความว่า โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับคุณภาพของนักเรียนที่ทำลาย
ต่อความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปฏิบัติมากที่สุด หรือเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ด้านที่ 1 ลักษณะองค์การ					
โครงสร้างของโรงเรียน					
1	แผนภูมิองค์การของโรงเรียนมีความชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติ				
2	โรงเรียนมีการกำหนดสายบังคับบัญชาเน้นการกระจายอำนาจ				
3	แผนภูมิองค์การของโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง				
4	โรงเรียนจัดทำกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแจกให้กับบุคลากร				
5	บุคลากรในโรงเรียนได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุบัติการณ์				
ทรัพยากรและเทคโนโลยี					
6	โรงเรียนกำหนดแผนงานในการนำทรัพยากรเช่น เงิน อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการทำงาน				
7	โรงเรียนกำหนดแผนงานในการนำเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัย มาใช้ในการทำงาน				
8	โรงเรียนสามารถระดมทรัพยากร เช่น เงิน อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการทำงาน				
9	โรงเรียนสามารถสรรหาเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยจากแหล่งต่างๆมาใช้ในการทำงาน				
10	โรงเรียนมีอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่พร้อมใช้งาน อย่างเพียงพอ				
11	โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
12	โรงเรียนจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องเครื่องมือ วิธีการ และเทคนิคในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรที่ทันสมัย				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ด้านที่ 2 ลักษณะสภาพแวดล้อม					
ด้านบรรยากาศของโรงเรียน					
13	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เน้นย้ำถึงเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน เช่นการจัดทำป้ายข้อความเป้าหมายการทำงาน เป็นต้น				
14	โรงเรียนกำหนดให้บุคลากรทุกคนมีการวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองเป็นลายลักษณ์อักษร เช่นการจัดทำ ID-Plan เป็นต้น				
15	บุคลากรในโรงเรียนกล่าวคำทักทาย ยิ้มแย้มแจ่มใสเมื่อพบปะพูดคุยกันในโอกาสต่างๆ				
16	เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมบุคลากรในโรงเรียนจะให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยดี				
17	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาหรือแนวทางการพัฒนางาน				
18	บุคลากรในโรงเรียนจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้				
ด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน					
19	โรงเรียนสร้างค่านิยมเรื่องการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งบุคลากรยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ				
20	โรงเรียนเน้นการทำงานเป็นทีม				
21	โรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรม				
22	โรงเรียนมีวิธีการเน้นย้ำถึงค่านิยมและความเชื่อร่วมที่ชัดเจน และต่อเนื่อง เช่นการจัดอบรมการประชุม การกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น				
23	มีการถ่ายทอดธรรมเนียมปฏิบัติและการสอนงานจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
ด้านที่ 3 ลักษณะบุคคล					
<u>ด้านความผูกพันต่อองค์กร</u>					
24	บุคลากรดำเนินงานโดยยึดเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก				
25	บุคลากรทุ่มเทการทำงานเพื่อเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน				
26	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความใส่ใจ เต็มใจ เต็มศักยภาพ				
27	บุคลากรใช้เวลาทั้งหมดในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตรงตามเป้าหมาย				
28	บุคลากรภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน				
<u>ด้านแรงจูงใจ</u>					
29	โรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบเป็นลายลักษณ์อักษร				
30	ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ				
31	บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและยุติธรรม				
32	โรงเรียนจัดประชุมเพื่อพิจารณาการให้รางวัลเมื่อบุคลากรดำเนินงานประสบความสำเร็จร่วมกัน				
33	โรงเรียนมีการจัดระบบดูแลเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน				
ด้านที่ 4 ด้านลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ					
<u>ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ</u>					
34	ผู้บริหารสามารถอธิบายแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ร่วม				
35	ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของโรงเรียน				
36	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ				

ข้อที่	ข้อรายการ	สภาพที่เป็นจริง			
		4	3	2	1
37	ผู้บริหารนิเทศติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร				
38	ผู้บริหารนำผลการนิเทศติดตามมาใช้กำหนด แผนพัฒนาบุคลากรและจัดระบบการปฏิบัติงาน				
39	ผู้บริหารมีความรู้ด้านงานวิชาการก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทั่วไป				
40	ผู้บริหารนำแนวคิดในการบริหารและนวัตกรรม การบริหารใหม่ๆมาปรับใช้ในโรงเรียน				
41	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรใช้ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อ แก้ไขปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน ใน รูปแบบต่างๆเช่นงานวิจัยในชั้นเรียน นวัตกรรม การสอน เป็นต้น				
ด้านหลักสูตรสถานศึกษา					
42	โรงเรียนอบรมบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน มาตรฐานสากลก่อนดำเนินการพัฒนาหลักสูตร				
43	โรงเรียนดำเนินการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ เรียนรู้โดยนำหลักวงจรคุณภาพ (P-D-C-A)มาใช้				
44	โรงเรียนดำเนินการพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์ เรียนรู้โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายในรูปของคณะกรรมการ				
45	บุคลากรในโรงเรียนสามารถยึดแนวทางการจัดการ เรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาได้โดยง่าย				
46	โรงเรียนจัดให้มีการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษา จากผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นปี การศึกษาทุกปี				
47	โรงเรียนนำผลการวิพากษ์หลักสูตรสถานศึกษามาใช้ ในการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในปี การศึกษาต่อไป				
48	ผู้เรียนและชุมชนมีบทบาทสำคัญต่อการเสนอแนะ โครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมาย				

ค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC)

ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC	ข้อที่	IOC
1	1.00	21	0.80	41	0.80
2	1.00	22	0.80	42	1.00
3	1.00	23	1.00	43	1.00
4	1.00	24	0.80	44	1.00
5	0.80	25	0.80	45	1.00
6	0.80	26	1.00	46	1.00
7	1.00	27	1.00	47	1.00
8	1.00	28	1.00	48	0.60
9	1.00	29	0.00	49	0.60
10	1.00	30	0.80	50	0.60
11	0.60	31	0.80		
12	0.80	32	0.60		
13	0.80	33	0.80		
14	1.00	34	0.80		
15	0.80	35	0.00		
16	0.80	36	0.80		
17	0.80	37	0.80		
18	1.00	38	1.00		
19	1.00	39	1.00		
20	1.00	40	1.00		

แปลผล ทุกข้อผ่านเกณฑ์ (ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป) ยกเว้น ข้อ 29 และ ข้อ 35 ไม่ผ่าน
เกณฑ์ ผู้วิจัยจึงตัดทั้งสองข้อทิ้ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ปัจจัยอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	รายชื่อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านลักษณะ องค์การ					
1. โครงสร้างของ โรงเรียน	TS01	17.96	9.05	.62	.9694
(Alpha=.97)	TS02	17.97	8.98	.65	.9693
	TS03	17.96	9.02	.66	.9693
	TS04	17.98	8.94	.59	.9696
	TS05	17.93	9.02	.65	.9693
2. ทรัพยากรและ เทคโนโลยี	RE01	17.91	9.08	.62	.9695
(Alpha=.97)	RE02	17.93	9.00	.70	.9692
	RE03	17.98	8.94	.74	.9692
	RE04	17.98	9.02	.62	.9690
	RE05	18.01	8.97	.71	.9690
	RE06	17.98	8.92	.75	.9690
	RE07	17.98	8.94	.74	.9688
ปัจจัยลักษณะ สภาพแวดล้อม					
1. บรรยากาศของ โรงเรียน	CL01	17.98	8.93	.77	.9695
(Alpha=.97)	CL02	17.99	8.93	.83	.9691
	CL03	17.92	9.03	.56	.9691
	CL04	17.95	8.99	.77	.9699
	CL05	17.98	8.92	.73	.9696
	CL06	17.98	9.15	.44	.9689

ปัจจัยอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	รายชื่อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ปัจจัยลักษณะ					
สภาพแวดล้อม(ต่อ)					
2. วัฒนธรรมของ โรงเรียน (Alpha=.97)	CU01	17.95	9.12	.56	.9694
	CU02	17.95	8.91	.80	.9698
	CU03	17.95	9.05	.63	.9693
	CU04	17.92	9.11	.48	.9698
	CU05	17.95	8.99	.66	.9696
ปัจจัยลักษณะบุคคล					
1. ความผูกพันต่อ องค์กร (Alpha=.97)	CO01	17.94	9.14	.47	.9696
	CO02	17.93	9.08	.54	.9696
	CO03	17.97	8.96	.65	.9693
	CO04	17.93	9.19	.32	.9702
	CO05	17.96	8.87	.77	.9689
2. แรงจูงใจใน การทำงาน (Alpha=.97)	MO01	17.98	8.96	.73	.9691
	MO02	17.96	8.93	.70	.9692
	MO03	17.99	8.92	.79	.9689
	MO04	17.98	8.97	.75	.9691
	MO05	17.98	8.99	.78	.9691
ปัจจัยลักษณะนโยบาย และการปฏิบัติ					
1. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ (Alpha=.97)	AC01	17.94	9.05	.61	.9695
	AC02	17.97	8.94	.78	.9690
	AC03	17.95	8.97	.64	.9694

ปัจจัยอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน	รายชื่อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านลักษณะ นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ(ต่อ)					
1. ภาวะผู้นำทาง วิชาการ (ต่อ)	AC04	17.97	9.05	.59	.9695
(Alpha=.97)	AC05	17.97	8.90	.77	.9689
	AC06	17.98	8.97	.76	.9690
	AC07	17.98	8.82	.88	.9686
	AC08	17.96	8.84	.77	.9689
2. หลักสูตร สถานศึกษา (Alpha=.97)	CR01	17.95	9.05	.71	.9693
	CR02	17.97	8.88	.83	.9688
	CR03	17.95	8.95	.81	.9689
	CR04	17.95	8.94	.76	.9690
	CR05	17.99	8.90	.73	.9691
	CR06	17.99	8.91	.76	.9690
	CR07	17.98	8.90	.75	.9690

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. รณิดา เขยชุ่ม
อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม
รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การผลิตบัณฑิตและวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
5. ดร. สุปราณี ไกรวัตนุสรณ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ



ที่ ศธ 0519.12/1255

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๘ มีนาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อให้ผู้อำนวยการ และครู ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวิฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-942-3696



ที่ ศธ 0519.12/1035

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขทัย 23 กรกฎาคม 2555

๒๘ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ช่วยภาค

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย

เนื่องด้วย นางสาวชัชพร ทองเชื้อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ยื่นขอเป็นผู้ช่วยภาคปริญญาโท เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.จตุรพร พลอยดวงวิหัง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เว็ท ไชยบุลย์ ปิ่นมิ่ง เป็นคณะกรรมการสอบการเข้าปริญญาโทพบที่ ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ช่วยภาคตรวจสอบ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ช่วยภาคผู้ช่วยภาคสาขาของแพทยศาสตร์ และสาธารณสุขคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาลย์ สันติวิมลกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบตามข้อมูลแจ้งไว้ กรุณาติดต่อมิใช่ โทรศัพท์ 081-942-3696



ที่ ศธ 0519.12/1034

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นหอม

เนื่องด้วย นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 081-942-3696



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/ 1037 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.รณิดา เขยชม และ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-942-3696



ที่ ศธ 0519.12/ 1038

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหิน

เนื่องด้วย นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ เพื่อให้ผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนหัวหิน จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนมีนาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081-942-3696



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล นางสาวกษมาพร ทองเอื้อ
 วันเดือนปีเกิด 22 มกราคม 2529
 สถานที่เกิด จังหวัดเพชรบุรี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 350 หมู่ 6 ตำบลเขาใหญ่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี
 76120
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ครู
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนท่ายางวิทยา
 ตำบลท่าคอย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี 76130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 มัธยมศึกษา
 จาก โรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
 พ.ศ. 2551 กศ.บ. (ภาษาไทย)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พ.ศ. 2555 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ