

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

ปริญาพนธ์

ของ

นายสมจิตร อุดม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2571.02  
4.23.01  
73

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

บทคัดย่อ  
ของ  
สมจิตร อุดม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2547

สมจิตร อุดม. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับ  
ประถมศึกษา ในภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :  
ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์  
กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ  
ในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยศึกษาปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่  
ระดับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบสั่ง  
การ พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความ  
สำเร็จ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย ลักษณะ  
ชีวิตสังคมของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับ  
การสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของ  
นักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติ  
กรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 4 ด้าน  
ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพบุคลากร และการ  
พัฒนาคุณภาพนักเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากโรงเรียน  
เอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ 12 จังหวัด จาก 48 อำเภอ โดย  
กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 132 คน ครูผู้สอนชั้นประถม  
ศึกษาปีที่ 6 จำนวน 264 คน และ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 528 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 สอบถามผู้บริหาร  
โรงเรียน จำนวน 138 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .67 - 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ  
.9442 ฉบับที่ 2 สอบถามครูผู้สอน จำนวน 77 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .78 - 1  
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9690 และฉบับที่ 3 สอบถามนักเรียน จำนวน 62 ข้อ มีค่าดัชนีความ  
สอดคล้องเท่ากับ .89 - 1 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9414 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่  
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการ  
วิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย กรณีวิเคราะห์ 3 ระดับ

ผลการวิจัยปรากฏผล ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีความ  
สำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.960$  S.D. = .549)

2. ปัจจัยระดับนักเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 , .01 และ .05 ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 38.4

3. ปัจจัยระดับครู พบว่า คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .01 ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 19.1

4. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ มีประสิทธิภาพการทำนายได้ร้อยละ 28.5

FACTORS AFFECTING MANAGERIAL SUCCESSES OF PRIVATE ELEMENTARY  
SCHOOLS IN THE SOUTHERN REGION OF THAILAND

AN ABSTRACT  
BY  
SOMCHIT UDOM

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Doctor of Education degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University  
May 2004

Somchit Udom. (2004). *Factors Affecting Managerial Successes of Private Elementary Schools in The Southern Region of Thailand*. Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University.  
Advisor Committee : Prof. Dr. Sermsak Wisalaporn, Assist. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Dr. Rachan Boontima.

The purposes of this study were to investigate the managerial successes level, and to purpose the multilevel regression analysis model of factors affecting managerial successes of private elementary schools in The Southern Region of Thailand. The independent variables were classified into 3 level: Principals level, Teachers level and Students level. **Principals level** consisted of socio-bio characteristics, leadership behavior such as directiveness leadership, supportive leadership, participative leadership and achievement oriented leadership , administrator vision and school climate; **teachers level** consisted of socio-bio characteristics, teaching quality, job satisfaction and social supporting and **students level** consisted of general information, learning behavior, attitude of learning and friend behavior social. The dependent variable was managerial successes of private elementary schools in The Southern Region of Thailand which consisted of school administration, general administration and supporting, personnel development and students quality development.

The samples were classified into 3 groups by multi - stage random sampling, consisted of 132 principals, 264 teachers and 528 students from 132 private elementary schools in The Southern Region of Thailand. The instruments were 3 questionnaires: the first (principals) had 138 items, IOC = .67 – 1 and reliability = .9442 ; the second (teachers) had 77 items, IOC = .78 – 1 and reliability = .9690 and the third (students) had 62 items, IOC = .89 – 1 and reliability = .9414. Descriptive statistics and multilevel regression analysis were conducted to examine the hypothesis.

**The findings of the study were as follow:**

1. The level of managerial successes of private elementary schools in The Southern Region of Thailand at a high level.
2. The statistically significant factors in students level were friend behavior social, learning behavior and attitude of learning. The predictor accounted for 38.4 percent of the variance.

3.The statistically significant factors in teachers level were teaching quality, job satisfaction and social supporting. The predictor accounted for 19.1 percent of the variance.

4.The statistically significant factors in principals level were school climate, administrator vision, participative leadership , administration training and achievement oriented leadership . The predictor accounted for 28.5 percent of the variance.

## ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ได้รับทุนสนับสนุนส่งเสริมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

และ

มูลนิธิส่งเสริมการศึกษา ผาด-แฉ่ม อุดม จังหวัดพังงา

ปริญญานิพนธ์  
เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน  
ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

ของ  
นายสมจิตร อุดม

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 27 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

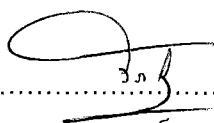
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตาจากอาจารย์หลายท่านสำหรับท่านแรกและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงคือ ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ที่กรุณาให้ความรู้ อบรมสั่งสอน ให้มากกว่าคำว่า “ครู” และยังเป็นต้นแบบของผู้วิจัยในเรื่อง การวิจัย การศึกษาหลักสูตรการบริหารการศึกษา อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่คอยแนะนำเกี่ยวกับเรื่องกรอบแนวคิด ขั้นตอนในการวิจัย และการวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับ ท่านยังให้กำลังใจ และข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยตลอดมา ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ที่ได้ให้คำแนะนำ เอาใจใส่ดูแลงานวิจัยอย่างใกล้ชิด และเสนอแนวคิด ทฤษฎีในการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.วีระ สุภากิจ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าได้เสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของปริญญานิพนธ์นี้ และขอขอบคุณ ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ ที่นอกจากกรุณาเสียสละเวลาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าแล้ว ท่านยังเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามด้านโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชน และให้คำแนะนำการสรุปผลการวิจัย จนทำให้ปริญญานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้อุทิศเวลา เพื่อตรวจสอบโครงสร้างการบริหาร และแบบสอบถามทุกชุด พร้อมให้คำปรึกษาหารือ รวมถึงนักวิชาการ ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และนักเรียน โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความอนุเคราะห์ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากทุนงบประมาณ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเภทที่ 3 ผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่ง และขอขอบคุณอาจารย์ กรรมการ ผู้พิจารณาทุนอุดหนุน ไว้เป็นอย่างสูง และทุนจากมูลนิธิส่งเสริมการศึกษา ผาด-แฉ่ม อุดม

ในท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พูนสุข อุดม เป็นอย่างสูงที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกด้วยกันจนสำเร็จ และขณะที่กำลังศึกษา ได้คอยเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือ ให้กำลังใจอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา ให้การช่วยเหลือ คำปรึกษา ด้านวิชาการ ระเบียบวิธีวิจัยและด้านอื่นๆ นานัปการจนสำเร็จ ขอขอบพระคุณญาติพี่น้องที่คอยสนับสนุนทุนทรัพย์และให้กำลังใจ ตลอดจนพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ ผู้ร่วมชั้นเรียนในระดับปริญญาเอกที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาที่ดี และผู้ใกล้ชิดในมหาวิทยาลัยทุกคน

คุณค่าและประโยชน์ใดใดที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยสำนึกในพระคุณ ขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชาแด่บูรพคณาจารย์ทุกท่านที่คอยให้ความรู้ อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาแต่เยาว์วัย และพระคุณบิดา มารดา บุคคลที่ผู้วิจัยรักเทิดทูนบูชา ซึ่งถือเป็นครูคนแรกของผู้วิจัย

สมจิตร อุดม

## สารบัญ

| บทที่                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                                               | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                       | 1    |
| คำถามการวิจัย.....                                                        | 11   |
| จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....                                               | 11   |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                                 | 12   |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                                    | 12   |
| กรอบความคิดในการวิจัย.....                                                | 14   |
| สมมติฐานการวิจัย.....                                                     | 18   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                      | 18   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                     | 23   |
| ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษาเอกชนและนโยบายการปฏิรูปการศึกษา.....            | 24   |
| 1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของกระทรวง<br>ศึกษาธิการ..... | 24   |
| 2. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.....           | 25   |
| 3. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเอกชน.....                      | 26   |
| 4. ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย.....                 | 28   |
| 5. การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาเอกชน ในภาคใต้.....                      | 32   |
| 6. นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.....            | 34   |
| 7. แนวทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน.....                                       | 36   |
| ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน.....                          | 37   |
| 1. แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน.....          | 38   |
| 2. ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน.....                             | 39   |
| 3. การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน.....                           | 42   |
| 4. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน.....                            | 44   |
| 5. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน.....                                | 48   |
| ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน.....         | 77   |
| 1. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน.....                                      | 77   |
| 2. ปัจจัยระดับครู.....                                                    | 102  |
| 3. ปัจจัยระดับนักเรียน.....                                               | 117  |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                          | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 2 (ต่อ) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                    | 128  |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis).....                                       | 128  |
| 1. แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                         | 128  |
| 2. ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                        | 130  |
| 3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                    | 131  |
| 4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                | 132  |
| 5. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                               | 133  |
| 6. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย.....                                                     | 134  |
| 7. โมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                              | 134  |
| ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน<br>และการวิเคราะห์พหุระดับ..... | 138  |
| 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน.....                                  | 138  |
| 1.1 งานวิจัยในประเทศ.....                                                                      | 138  |
| 1.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                                    | 140  |
| 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                           | 141  |
| 2.1 งานวิจัยในประเทศ.....                                                                      | 141  |
| 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                                    | 145  |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                                      | 147  |
| การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                           | 147  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                | 150  |
| คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                          | 163  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                                       | 165  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                        | 167  |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                    | 170  |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน.....                            | 172  |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู<br>และระดับนักเรียน.....    | 173  |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                             | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4 (ต่อ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                 | 179  |
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา..... | 179  |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา.....       | 184  |
| ตอนที่ 5 การนำเสนอโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ.....                                                                  | 193  |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ.....                                                                                | 197  |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                                                               | 201  |
| การอภิปรายผล.....                                                                                                 | 202  |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                                                                   | 224  |
| บรรณานุกรม.....                                                                                                   | 228  |
| ภาคผนวก.....                                                                                                      | 265  |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....                                                                | 266  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....                                                                            | 268  |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                         | 274  |
| ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....                                                                               | 276  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                                                                           | 282  |

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

|    |                                                                                                                                                                  |     |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1  | ผลการประเมินคุณภาพการศึกษานักเรียนโรงเรียนเอกชน ระดับ<br>ประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตการศึกษา ปีการศึกษา 2544 .....                                                | 9   |
| 2  | จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน สังกัดโรงเรียนเอกชน<br>ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคใต้<br>ปีการศึกษา 2546.....                  | 148 |
| 3  | จำนวนจังหวัด โรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนที่เป็น<br>กลุ่มตัวอย่าง.....                                                                        | 150 |
| 4  | การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                          | 165 |
| 5  | จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา.....                                                                                                                        | 166 |
| 6  | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม ความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้.....                                                 | 172 |
| 7  | จำนวนร้อยละของตัวแปรอิสระ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับ<br>นักเรียน ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้.....                                     | 174 |
| 8  | ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับ<br>ผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน.....                                                | 178 |
| 9  | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู<br>และระดับนักเรียน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับ<br>ประถมศึกษา ในภาคใต้..... | 180 |
| 10 | ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง.....                                                                                                                                     | 184 |
| 11 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ นักเรียนรายคน.....                                   | 185 |
| 12 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา รายห้องเรียน.....                                         | 188 |
| 13 | ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยของ<br>ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา<br>ในภาคใต้ รายโรงเรียน.....             | 191 |
| 14 | ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....                                                                                                                            | 277 |
| 15 | ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนเอกชน.....                                                                                                                             | 281 |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                                                 | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการการวิจัย.....                                                                                                            | 17   |
| 2 การใช้ทักษะของผู้บริหารเพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติในองค์กร<br>ของ ออบบอเลนสกี.....                                              | 83   |
| 3 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์.....                                                                                              | 88   |
| 4 รูปแบบของการผสมผสานของระบบ บรรยากาศและปัจจัยประสิทธิผล.....                                                                             | 98   |
| 5 ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์หุระดับ.....                                                                                  | 133  |
| 6 โมเดลการวิเคราะห์หุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ.....                                                                   | 135  |
| 7 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์.....                                                                                                           | 168  |
| 8 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้.....                       | 187  |
| 9 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน.....               | 190  |
| 10 โมเดลหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน<br>การบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน..... | 193  |
| 11 โมเดลหุระดับของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้.....                             | 194  |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรของชาติ ให้ได้รับความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพอย่างทั่วถึง จึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความอยู่รอดของประเทศในเวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543ก : 108) ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ถือว่า คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : 1) ปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา มากและเชื่อว่า การศึกษา คือ การสร้างทุนแห่งปัญญา (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2544 : 6) โดยเฉพาะในยุคสมัยนี้การเปลี่ยนแปลงปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ในกระแสโลกาภิวัตน์มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ รูปแบบการเรียนรู้ การใช้ชีวิตและวัฒนธรรมใหม่ๆ มาสู่สังคมไทย การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จัก ใฝ่ใคร่ครวญ เลือกรับ และพัฒนาปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ก : 2) การจัดการศึกษาจะต้องบรรลุเป้าหมายในการสร้างบุคคล แห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาและยกระดับการศึกษาของประเทศให้สามารถเข้าสู่การแข่งขันในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : 5)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับความสำคัญของการศึกษาของชาติ ไว้เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 ดังความสำคัญตอนหนึ่งว่า (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543ข : 18)

“ การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ  
ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การ  
พัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว ”

จากพระราชดำริดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคน ในการพัฒนาประเทศทุกด้านโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ (Bray. 1981 : 2 และ UNESCO. 1986 : 28) การศึกษาเป็นความรู้พื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คนที่ได้รับการศึกษาอย่างถูกต้องเหมาะสมจะสามารถนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และพัฒนาประเทศชาติให้ก้าวหน้า (เกษม วัฒนชัย. 2540 : 5)

การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของระบบการพัฒนาคน อันเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคมให้ได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมาย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (วัฒนาพร ระบุทุกข์. 2543 : 1) คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญยิ่งในองค์กร (De Cenzo & Robbins. 1994 : 4) จากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน การจัดการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ( พ.ศ. 2545-2549 ) จึงได้มุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาเป็นสื่อและเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สร้างคนให้มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมาตรฐานสากล สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2543 : 6) สอดคล้องสมดังเจตนาและปณิธานของนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไทย คือ การสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : คำนำ) การจัดการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องพัฒนาคนให้มีความสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเป็น การพัฒนาที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถควบคุมภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : 1 - 2) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2540 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษาไว้หลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 43 ได้กำหนดสาระสำคัญว่า “รัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อย 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และมาตรา 81 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า “ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปและวัฒนธรรมของชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มีสาระสำคัญที่สุดในมาตรา 6 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และในมาตรา 8 การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาลดละทิ้งชีวิต สำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5 -12)

ในขณะที่สังคมโลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาลพยายามจัดการให้สำเร็จอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป็นองค์การระดับปฏิบัติการระดับล่างที่สำคัญ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนและสังคม สนับสนุนเพื่อยกระดับให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544 : 6) ผู้รับผิดชอบทุกส่วนจะต้องจัดการศึกษาในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ (สงบ ประเสริฐพันธ์. 2543 : 79 ) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของนักการศึกษาพบว่า ความสำเร็จ มาตรฐาน และคุณภาพโรงเรียนขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหาร คุณภาพครู และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Bateman & Zeithaml. 1990 : 481) การพัฒนาโรงเรียนให้ประสบ

ความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การในภาพรวม ประกอบกับ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครู และนักเรียน (Ubben, Hughes & Norris. 2001 : 187)

การจัดการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระของการ พัฒนาและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และนักเรียน จึงได้ตั้งงบประมาณจัดสรรให้กระทรวงศึกษาธิการไว้สูงทุกปี สำหรับในปี งบประมาณ 2546 เป็นเงิน 165,300 ล้านบาท (สำนักงานประมาณ. 2546 : 5) อย่างไรก็ตาม แม้รัฐจะทุ่มเทงบประมาณเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับโครงสร้าง แผนงาน และความต้องการของประชาชน ทางออกที่ดีรัฐบาลจึงเปิดโอกาสให้ เอกชน มาร่วมลงทุนในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะบทบาทและศักยภาพภาคเอกชนที่ดีเพียงพอ สามารถมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาต่างๆ โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการเป็นที่ ยอมรับของสังคม มีนักเศรษฐศาสตร์คนสำคัญคือ ชูลซ์ (Schultz. 1982 : 29) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา จะทำให้ประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษาของภาครัฐบาลจะสูงขึ้นเพราะมีการแข่งขัน ดังนั้น บทบาทของภาคเอกชนจึงไม่ เพียงแต่ช่วยทำให้มีทรัพยากรในการจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ในยุคการปฏิรูปการศึกษานี้ การจัดการศึกษา เอกชนมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะเอกชนสามารถ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการให้บริการทางการศึกษาเนื่องจากทุนและทรัพยากรมีอยู่อย่าง จำกัด โรงเรียนเอกชนมีความพร้อมและมีศักยภาพในการสนองตอบความต้องการของผู้ปกครอง ได้เป็นอย่างดี เช่น การจัดโรงเรียนประจำ การจัดรถรับส่งนักเรียน การจัดกิจกรรมเสริมการ เรียนรู้ การจัดสอนภาษาต่างประเทศ โรงเรียนนานาชาติและอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน. 2543ก : 3-5) นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนยังมีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการสูง จึงสามารถพัฒนาและนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนได้ดีกว่า โรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบกฎหมาย แต่โรงเรียนที่เป็นบุคคลหรือนิติบุคคล เจ้าของเป็นผู้ลงทุนในการจัดซื้อที่ดิน ปลูกสร้างอาคารเรียน จ่ายเงินเดือนครู จัดซื้ออุปกรณ์การ สอน ค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม และผู้ปกครองนักเรียนเป็นผู้ใช้บริการโดยเสียค่าใช้จ่ายส่วน หนึ่งให้กับโรงเรียนเป็นค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายของบุตรธิดา (สำนักงานคณะกรรมการการ ศึกษาเอกชน. 2543ก : 1)

โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา แต่การบริหารงานส่วนมาก จะดำเนินการอยู่ในรูปของธุรกิจทางการศึกษา เมื่อมีการลงทุนจัดการศึกษาก็มุ่งหวังที่จะได้ กำไร ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนเอกชนดำเนินการในกิจการเพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ต่อ ผู้ปกครอง ในด้านการพัฒนาคุณภาพด้านอาคารสถานที่ สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนจึงหันมาลงทุนเป็นจำนวนมากทำให้ค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่ผู้ปกครองต้องรับผิดชอบ

ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเอกชน และกระทบต่อจำนวนนักเรียนในแต่ละระดับ แต่ละประเภทยิ่งลดลง ทำให้สภาพคล่องของโรงเรียนซึ่งมีความจำเป็นมากขึ้นที่ต้องขอรับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาล และเพิ่มค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการเรียนจากผู้ปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 2) การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ดีทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐานจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ในฐานะเลี้ยงตัวเองได้ นั่นคือ อย่างน้อยที่สุดโรงเรียนจะต้องมีรายได้เพียงพอ คຸ້ມກັບรายจ่าย ถึงแม้ว่าธุรกิจโรงเรียนจะไม่มุ่งผลกำไร แต่ในฐานะของผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน เงินทุนและทรัพยากรทุกอย่างรวมถึงเวลาของผู้ดำเนินกิจการ ย่อมมีความสำคัญต่อการกำหนดทางเลือกอื่นๆ ในการบริหารจัดการศึกษาในยุคการปฏิรูปการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ก : 3)

บทบาทโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ รับผิดชอบ แบ่งภาระการจัดการศึกษาในระบบของรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนนักเรียนแต่ละระดับและแต่ละประเภท ระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐ ปรากฏว่าปีการศึกษา 2545 โรงเรียนเอกชนมีจำนวน 7,176 โรง ครู 114,349 คน และนักเรียน 2,904,062 คน โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ร้อยละ 30.1 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 12.5 ระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 13.6 อัตราส่วนนักเรียนรัฐบาล : นักเรียนเอกชน เป็น 87 : 13 อัตราส่วนจำนวนครู : นักเรียน เป็น 1 : 20 ผลการวิจัยพบว่า ภาคเอกชนมีความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษามากยิ่งขึ้นทุกปี ในขณะที่การจัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ของเอกชนมีแนวโน้มการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียนและนักเรียนมีจำนวนลดลง เพราะรัฐขยายสถานศึกษาและรับผิดชอบเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ก : 29)

จากกระแสแรงผลักดันและสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โรงเรียนเอกชนจึงมีบทบาทและความสำคัญในการจัดการศึกษา จำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษา สถานศึกษา พัฒนาผู้เรียน โดยเฉพาะคุณภาพของผู้เรียนให้ได้มาตรฐาน สูงอยู่ในระดับสากล จากการดำเนินการด้านการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบันมุ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบในการจัดการศึกษาด้านโครงสร้างกระทบต่อการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการศึกษาและเป็นนิติบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ข : 14-15) การดำเนินงานจัดการศึกษาของเอกชนยังได้รับการอุดหนุนส่งเสริมและช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งด้านการเงิน ด้านวิชาการ และด้านสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงาน การสนับสนุนจากรัฐมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) รัฐให้การอุดหนุนเป็นรายหัวนักเรียนแก่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่ก่อตั้งก่อน ปี 2517 ร้อยละ 40

และเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เกินร้อยละ 60 2) รัฐให้การอุดหนุนเป็นรายหัวนักเรียนแก่โรงเรียนเอกชนสงเคราะห์การกุศล ร้อยละ 60 และเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เกินร้อยละ 40 3) รัฐให้การอุดหนุนเป็นรายหัวนักเรียนแก่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในรูปเงินอุดหนุนวิสามัญและวิชาชีพ ร้อยละ 50 (นำไปพัฒนาโรงเรียนร้อยละ 40 เงินสมนาคุณแก่ครูผู้สอนศาสนาอิสลามร้อยละ 10) และเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เกินร้อยละ 50 4) รัฐให้การอุดหนุนเป็นรายหัวนักเรียนแก่โรงเรียนเอกชนมูลนิธิการศาสนา ร้อยละ 100 โดยไม่ต้องเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน และ 5) การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพ เป็นการช่วยเหลือสนับสนุนด้านการเงินเป็นสวัสดิการแก่โรงเรียนเอกชนในลักษณะอื่นๆ เช่น จัดสรรเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540ก : 2-3)

ในสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาอุปสรรคหลายประการที่น่าสนใจ ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง อนาคตภาพของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2539 : 50) พบว่า รัฐยังคงดำเนินนโยบายเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาทุกระดับ และเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประเภทสามัญหรือการศึกษาขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้น มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณภาพมากกว่าขยายในเชิงปริมาณ มีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่าโรงเรียนรัฐบาล การปรับเปลี่ยนให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล มีการบริหารจัดการเป็นระบบ มีผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพบริหารตามระบบธุรกิจ สามารถให้โรงเรียนดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ในอนาคตโรงเรียนเอกชนสามารถเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้อย่างเสรี ค่าธรรมเนียมลอยตัว ตามกลไกการตลาดเพื่อให้ผู้ปกครองเลือกเรียนตามความต้องการและศักยภาพ สนับสนุนส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนแข่งขันในเชิงวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของประชาชน

รายงานผลการวิจัยของกองนโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปี 2540 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินของโรงเรียนคือการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ มักจะเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนในที่ตั้ง ขนาด และการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนที่ต่างกัน และ 3) นโยบายการบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมาตรฐานงานวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540ข : 70-71) และผลการวิจัยปี 2543 พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนทั่วไปมีฐานะทางการเงินทรุดตัวลงโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กเป็นผลมาจากเศรษฐกิจตกต่ำ ผู้ปกครองมีรายได้ลดลง ไม่มีศักยภาพส่งลูกเข้าเรียนโรงเรียนเอกชน และจำนวนเด็กนักเรียนลดลง 2) การเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายจริงกับการลงทุนไม่สอดคล้องกัน 3) ด้านคุณภาพการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ เพราะจ้างครูสอนไม่ตรงวุฒิ ลดค่าจ้างสอน ขาดแคลนอัตรากำลังครู 4) ด้านการบริหาร

จัดการสถานศึกษาอันเกิดจากกฎหมายและระเบียบต่างๆ ของทางราชการทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว การบริหารงานล่าช้า 5) ด้านการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และ 6) การพัฒนาคุณภาพนักเรียนโรงเรียนขนาดใหญ่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก นอกจากนี้มีประเด็นที่สำคัญ คือ 1) โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ยังมีการบริหารงานโดยเจ้าของที่เป็นบุคคลเดียวมากกว่าคณะบุคคล 2) ขาดการทำแผนงานโครงการพัฒนางานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมและช่วยเหลือจากรัฐยังกระจายไม่ทั่วถึงโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และ 3) อัตราการลงทุน การเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนที่กระทรวงศึกษากำหนดให้เก็บไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายที่แท้จริง และโรงเรียนบางแห่งยังไม่สามารถจ่ายเงินเดือนครูตรงตามวุฒิ และเพิ่มเงินเดือนจากการปรับอัตราเงินเดือนในภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ก : 48-51) นอกจากนี้ ในการสรุปผลของแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ก : 10 - 11) พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชนที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดบทบาทและภารกิจหลักของโรงเรียน 2) ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ 3) ด้านระเบียบ กฎหมาย และการควบคุมการดำเนินงาน 4) ด้านความพร้อมของระบบงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ 5) ด้านความพร้อมเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และ 6) ด้านความเสมอภาคในโอกาสของผู้รับบริการในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543ข : 16-17) ได้สรุปผลเรื่อง “1 ปี การปฏิรูปการศึกษาเอกชน ปี 2543” เกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า 1) คุณภาพโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับ ความเก่าแก่ ขนาด ความพร้อม ศักยภาพของผู้บริหาร และระบบการจัดการเรียนการสอน 2) ภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชนในสายตาประชาชน 3) การควบคุมจากรัฐด้านระเบียบ กฎหมาย ยังไม่คล่องตัว ขาดระบบการติดตามอย่างต่อเนื่อง และ 4) ความมั่นคงในวิชาชีพครูและอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของครู จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาเอกชนข้างต้น สามารถสังเคราะห์และสรุปปัญหาการจัดการศึกษาเอกชนสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนที่สำคัญได้ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านการบริหารโรงเรียน นโยบายของรัฐบาลแปรเปลี่ยนตลอดเวลา ทั้งนโยบายด้านการเงิน งบประมาณ การขยายโรงเรียนของรัฐบาล นโยบายการบริหารจัดการควบคุมโรงเรียนเอกชน ไม่เป็นระบบที่เอื้อต่อองค์กรที่เป็นเลิศได้ รูปแบบการจัดการศึกษาที่ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน ต่างคนต่างทำ แข่งขันกัน ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้รับใบอนุญาตมีความรู้ด้านการบริหารการศึกษาน้อย ไม่มีรูปแบบจัดการศึกษาที่แน่นอน งบประมาณไม่เพียงพอไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดทุน สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ปัญหาการว่างงานของผู้ปกครอง จำนวนนักเรียนลด ปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรในโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง/ขนาดเล็กไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างภาพลักษณ์ และการกำหนดบทบาททางวิชาการของโรงเรียนไม่เป็นที่ยอมรับของผู้รับผิดชอบ ผู้ปกครอง และสังคม

2) ปัญหาด้านการบริหารและสนับสนุน รัฐให้การสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ระเบียบกฎหมายข้อบังคับ บทบาทหน้าที่ของรัฐในการส่งเสริมสนับสนุนยังไม่ชัดเจนในการจัดการศึกษาในแต่ละระดับและในแต่ละประเภท ระบบเครือข่ายการเรียนรู้ที่สนับสนุนอยู่ในขอบเขตจำกัด รูปแบบไม่ชัด สถานศึกษาเอกชนมุ่งหาความกำไร ขาดความศรัทธาจากประชาชน ขาดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนของรัฐกับเอกชน งบประมาณอุดหนุนรายหัวแก่โรงเรียนยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ไม่เพียงพอในการบริหาร ความแตกต่างกันของสภาพสังคมทำให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบปัญหาการขาดทุน โรงเรียนขาดการสนับสนุนสวัสดิการแก่ครูและบุคลากร ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพ

3) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร วุฒิการศึกษาของครูต่ำ ขาดความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดโรงเรียนขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ครูได้รับค่าจ้างต่ำไม่ตรงตามวุฒิ ขณะปฏิบัติงานไม่ได้รับการแนะนำและคำปรึกษาหารือเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ประสบการณ์ทางการบริหารน้อย การบริหารงานแบบระบบครอบครัว ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ และยอมรับฟังความคิดเห็นต่อกัน ครูและบุคลากรขาดการส่งเสริมฝึกทักษะการประชุม ฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ และ 4) ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สถานศึกษาเอกชนไม่สามารถเลือกรับนักเรียนได้ตามความรู้ความสามารถ นักเรียนขาดทักษะกระบวนการเรียนรู้ ขาดวัสดุสื่อการเรียนที่ทันสมัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบางวิชาต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด การสอนนักเรียนในระดับประถมศึกษาเน้นวิชาการมากเกินไป ขาดทักษะปฏิบัติและกระบวนการในบางวิชา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และภาวะผู้นำต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540ก : 39-40)

ความเป็นเลิศและความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดเป็นหน้าที่และภารกิจของผู้รับผิดชอบตามกฎหมาย ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาเอกชนให้อยู่รอดได้ (สุพล วังสินธุ์. 2537 : 66-67) ผู้บริหารเป็นผู้นาองค์กรเพื่อสร้างระบบบริการที่ดีแก่ลูกค้า คือ นักเรียนและชุมชน เพื่อพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (สมโภชน์ นพคุณ. 2541 : 19 - 22) การกำหนดบทบาทของผู้บริหารในการบริหารจัดการได้มาตรฐานสูงย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนโดยตรง (Steers. 1991 : 73) ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผลงานการดำเนินงานด้านบริหาร ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Lachawanich. 1985 : 258-282) ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาจนถึงยุคการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ได้มีนักการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนไว้อย่างแพร่หลาย เช่น โบรคคอฟ และคณะ (Brookoves & others :1978) ; เอ็ดมอนด์ (Edmonds :1979) ; คาร์เมอร์รอน และเวตเทน (Cameron & Whetten : 1982) ; เปอร์คีย์ และสมิต (Purkey & Smith :1983) และ สเตียร์ , อังสัน และมวาร์ดไย (Steers, Ungson &

Mowday :1985) จากการสังเคราะห์งานวิจัยเหล่านี้สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการชัดเจน มีบรรยากาศทางวิชาการ การบริหารงานโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การบริหารและสนับสนุน การตั้งความคาดหวังด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้สูง การติดตามความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะโครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี ลักษณะและทักษะของผู้บริหาร การเพิ่มศักยภาพครูผู้สอน การส่งเสริมคุณภาพของนักเรียน การดำเนินการตามนโยบาย และสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งได้แก่ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน องค์กรเอกชน และหน่วยงานปกครองในท้องถิ่น

ผลจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจากปีการศึกษา 2540 เป็นต้นมา สถานภาพของโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้ ยังมีความแตกต่างในด้านศักยภาพ และคุณภาพตามขนาด และประเภทของโรงเรียน โรงเรียนยังไม่ได้ปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมการศึกษา ยังคงยึดแนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติที่มีอยู่เดิม เพราะยังขาดความรู้ความสามารถ ขาดงบประมาณ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหาร และด้านจัดการเรียนการสอน ผู้ปกครองและชุมชนขาดความมั่นใจและไม่ให้การยอมรับ เช่น การเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าธรรมเนียมอื่นๆ ด้านหลักสูตร โรงเรียนพัฒนาหลักสูตรเน้นด้านวิชาการมากเกินไป จัดสอนซ่อมเสริม สอนพิเศษ โดยการเก็บเงินจากนักเรียน ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็กที่อยู่นอกเขตเทศบาลห่างไกลชุมชนเมือง ต้องระดมทุนเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการค่อนข้างมาก ต้องเร่งรัดการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากกว่าสถานศึกษาของรัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้ปกครองมีความศรัทธาและตัดสินใจเลือกส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 49 -51)

ที่ผ่านมา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ 14 จังหวัด ในภาพรวมยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ ไม่สนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ค : 8 - 9) สำหรับผลการประเมินคุณภาพการศึกษานักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2544 (กรมวิชาการ. 2545 : 18 - 19) ในส่วนของโรงเรียนเอกชน 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ เขตการศึกษา 2 (จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี และสตูล) , เขตการศึกษา 3 (จังหวัดสงขลา ชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง และสุราษฎร์ธานี และ เขตการศึกษา 4 (จังหวัดภูเก็ต กระบี่ ตรัง พังงา และระนอง) พบว่า ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เมื่อเปรียบเทียบกับทั่วประเทศ (12 เขตการศึกษา) อยู่ในลำดับที่ต้องปรับปรุงและพัฒนา รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษานักเรียน โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาปีที่ 6  
ระดับเขตการศึกษา ปีการศึกษา 2544

| วิชา              | ค่าเฉลี่ย   |                             |                             |                             |
|-------------------|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|                   | ระดับประเทศ | เขตการศึกษา 2<br>(ลำดับที่) | เขตการศึกษา 3<br>(ลำดับที่) | เขตการศึกษา 4<br>(ลำดับที่) |
| 1.ภาษาไทย         | 61.95       | 54.40<br>(12)               | 60.30<br>(11)               | 60.50<br>(9)                |
| 2.ภาษาอังกฤษ      | 64.01       | 58.50<br>(12)               | 58.60<br>(11)               | 62.00<br>(8)                |
| 3.คณิตศาสตร์      | 52.70       | 48.80<br>(12)               | 47.70<br>(11)               | 50.50<br>(9)                |
| 4.วิทยาศาสตร์     | 56.44       | 50.60<br>(12)               | 54.00<br>(11)               | 55.00<br>(9)                |
| 5.สังคมศึกษา      | 56.40       | 50.70<br>(12)               | 54.20<br>(11)               | 56.00<br>(6)                |
| 6.กพอ.            | 57.90       | 50.40<br>(12)               | 56.30<br>(11)               | 58.10<br>(5)                |
| 7.สสน.            | 56.70       | 53.00<br>(12)               | 53.70<br>(11)               | 56.60<br>(6)                |
| 8.การคิด/แก้ปัญหา | 54.30       | 49.30<br>(12)               | 53.60<br>(8)                | 56.90<br>(5)                |

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจำเป็นต้องพัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน ระบบการนิเทศการศึกษา และระบบการประเมินผลให้ดียิ่งขึ้น ผลการสรุปของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544 : 7) พบว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ไม่เป็นระบบที่เอื้อต่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง การบริหารจัดการไม่พัฒนาเท่าที่ควร ทำให้การจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการสำรวจการจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544 : 9) ซึ่งรายงานว่า ตามประกาศเรื่อง การรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ลงวันที่ 26 กันยายน 2543 มีโรงเรียน

เอกชนที่ผ่านการรับรองมาตรฐานการศึกษาเพียง 224 โรงเท่านั้น แสดงว่า แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติที่จริงจังและมีประสิทธิภาพ จึงต้องหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาดังกล่าว สอดคล้องกับแนวทางการศึกษาวิจัยของนักการศึกษา ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบความสำเร็จ ของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2534) ; ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542) ; เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. 1991) ; รูลล์ (Ruhl. 1985 : 3216-A) ; บลูมเบิร์ก และ กรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield. 1986) ; อับเบนต์ , ฮิวส์ และ นอร์ริส (Ubben, Hughes & Norris. 2001), คิมส์เบิร์ก (Kimbrough. 1990) และ เซย์ฟาธ (Sayfarth. 1999) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยาภาครโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน คุณภาพของการบริหารโรงเรียน คุณภาพการสอนของครู คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน นวัตกรรมใหม่ และโปรแกรมการประเมินผล นอกจากนี้ เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. 2001 : 179) พบว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การวางแผนงานวิชาการที่ดี การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดของผู้เรียน และบรรยาภาครโรงเรียนในทางบวกจะส่งเสริมความมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบกลุ่มและการพัฒนาครู สำหรับแนวคิดสำคัญที่สุดในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะเวลา 15 ปี (พ.ศ. 2540 - 2554) มีองค์ประกอบในการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารโรงเรียน 2) ด้านการบริหารและสนับสนุน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 39-40)

นักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรม การบริหาร ปัจจัยด้านครู และปัจจัยด้านนักเรียน (House, Rizzo & Lirtman. 1970 : 319 ; Pendley. 1985 : 98 ; Hallinger & Murphy. 1986 : 221-224 ; Reid, Hopkins & Holly. 1988 : 24-29 ; Davis & Thomas. 1989 : 81-83 ; Ivancevich & Matteson. 1997 : 58-60 และ Hoy & Miskel. 2001 : 409) และจากการศึกษาของ แทนนอร์ (Tanner. 1981 : 333) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารจัดการโรงเรียนและสถานศึกษา และเป็นหลักฐานสนับสนุนคำกล่าวที่ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารโรงเรียน ในภาพรวมเกิดจากความสามารถการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ศักยภาพครู และ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นสำคัญ ในการนี้ได้มีนักการศึกษา นักวิชาการทางการบริหาร หลายท่านได้ทำการศึกษาวิจัยสรุปแนวคิดสอดคล้องกันว่า พฤติกรรมการบริหารโรงเรียนเป็น เครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน (Knezevich. 1984 : 5 และ Hoy & Miskel. 2001 : 289) ความสำเร็จ

ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกส่วนของสังคม (Stakeholders) ต่างมีส่วนรับผิดชอบ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ก : 12) โดยเฉพาะข้อมูลระดับนักเรียนเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด และได้รับความสัมพันธ์จากคุณลักษณะตัวแปรในระดับครู และในขณะเดียวกันข้อมูลระดับครูก็จะได้รับความสัมพันธ์จากคุณลักษณะตัวแปรในระดับผู้บริหารโรงเรียน

จากสภาพปัญหาด้านคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้ แนวความคิด ผลงานวิจัยที่สนับสนุนสำคัญ ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ที่มีรูปแบบการศึกษา และการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย กรณี 3 ระดับ ทั้งนี้เพื่อศึกษาดูว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

### คำถามการวิจัย

การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีความสำเร็จอยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. รูปแบบโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้เป็นอย่างไร

### จุดมุ่งหมายการวิจัย

เพื่อให้ได้คำตอบของคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

4. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

5. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ มีความสำคัญดังนี้

1. ผลการวิจัย จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดให้การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

2. ผลการวิจัย จะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้มากยิ่งขึ้น ทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการวิจัย จะสามารถตอบคำถาม ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดเป้าหมาย แผนงาน นโยบายในการพัฒนา สถานศึกษา โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ และนักเรียนในสังกัด

4. ผลการวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ที่จะนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัย โดยการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ 14 จังหวัด ศึกษาโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุงแก้ไข พุทธศักราช 2533) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหาร กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ) ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้แก่ โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ 14 จังหวัด 142 อำเภอ 8 กิ่งอำเภอ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน จำนวน 175 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 175 คน ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1,306 คน นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 11,294 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 12,775 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ก : 9 )

### 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ใน 14 จังหวัดภาคใต้ กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยการสุ่มจังหวัดได้ 12 จังหวัด ใน 48 อำเภอ สุ่มโรงเรียนเอกชน ได้จำนวนผู้บริหาร ครู และ นักเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของ ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 1088) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเพียงพอ เป็นลำดับชั้นเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน (Hierarchy) ใน 1 โรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครู 2 คน นักเรียน 4 คน รวม 7 คน จากการสุ่มได้โรงเรียนเอกชน จำนวน 132 โรง ผู้บริหารโรงเรียน 132 คน ครู 264 คน และ นักเรียน 528 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 924 คน

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปร ดังนี้

##### 3.1.1 ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่

- 3.1.1.1 ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร
- 3.1.1.2 พฤติกรรมผู้นำ
- 3.1.1.3 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร
- 3.1.1.4 บรรยากาศโรงเรียน

##### 3.1.2 ปัจจัยระดับครู ได้แก่

- 3.1.2.1 ลักษณะชีวิตสังคมของครู
- 3.1.2.2 คุณภาพการสอนของครู
- 3.1.2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู
- 3.1.2.4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

##### 3.1.3 ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่

- 3.1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน
- 3.1.3.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน
- 3.1.3.3 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน
- 3.1.3.4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

### กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยทางการบริหารและทฤษฎีองค์การมาประยุกต์เป็นกรอบความคิดสำหรับการวิจัยเพื่อใช้วิเคราะห์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยได้สังเคราะห์แนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 292) ; เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 81-83) ; รีด, ฮอปกินส์ และ ฮอลลี (Reid, Hopkins & Holly. 1988 : 24-26) ; เพนด์เลย์ (Pendley. 1985 : 98) ; เคชเชอร์วิช (Knezevich. 1984 : 5) และ ฟีดเลอร์ และ เชเมอร์ (Fiedler & Chemers. 1974 : 36) ซึ่งสรุปได้ว่า ในการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาไทย คือ อารุง จันทวานิช และคณะ (2527 : 98) ; พิษณุภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 99) ; จันทรานี สงวนนาม (2533 : 77) ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 11) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 8-9) และ ประสิทธิ์ สารสันต์ (2542 : 61) ที่กล่าวว่า การศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ขวัญกำลังใจของครู การพัฒนาบุคลากร และการบริหารและสนับสนุน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น แล้วนำมาสรุปให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2540-2554) โดยศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540ก : 39-40) และยึดองค์ประกอบด้านปัจจัยที่เป็นตัวแปรอิสระสำคัญ 3 ระดับ คือ

1. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยยึดแนวความคิดการวิจัยของ เคชเชอร์วิช (Knezevich. 1984 : 5) ; เดอร์โรเช (DeRoche. 1987 : 223) ; แทนเนอร์ (Tanner. 1981 : 333) ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536 : 12) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538 : 10) พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน คือ 1) ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นที่เกี่ยวกับสถานภาพ บทบาทของ

ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และการอบรมทางการบริหาร 2) พฤติกรรมผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะในการบริหารโรงเรียน เอกชน พฤติกรรมผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมองค์การ โดยยึดแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 384-397) ; เฮ้าท์ และมิชเชล (House & Mitchell. 1974 : 81-97) และ เฮ้าท์,ริสโซ และลิซซ์แมน (House, Rizzo & Lirtzman. 1970) พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมี 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ 3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน โดยยึดแนวคิดของ บรอน (Braun. 1991 : 26) และ มารศรี สุธานี (2540ก : 13) ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) บรรยากาศโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 667) และ ฮอย และโคลเวอร์ (Hoy & Clover. 1986 : 94) บรรยากาศโรงเรียน ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น เป้าหมาย และความขัดแย้ง

2. ปัจจัยระดับครู ตามแนวคิดของ กิบสัน และดอลเนลลี (Gibson & Donnelly. 1982 ) ; จันทราณี สงวนนาม (2533 : 77) ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 80) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 56) ; กาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 7-8) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 66) พบว่า ปัจจัยระดับครูที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย 1) ลักษณะชีวสังคมของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 2) คุณภาพการสอนของครู 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

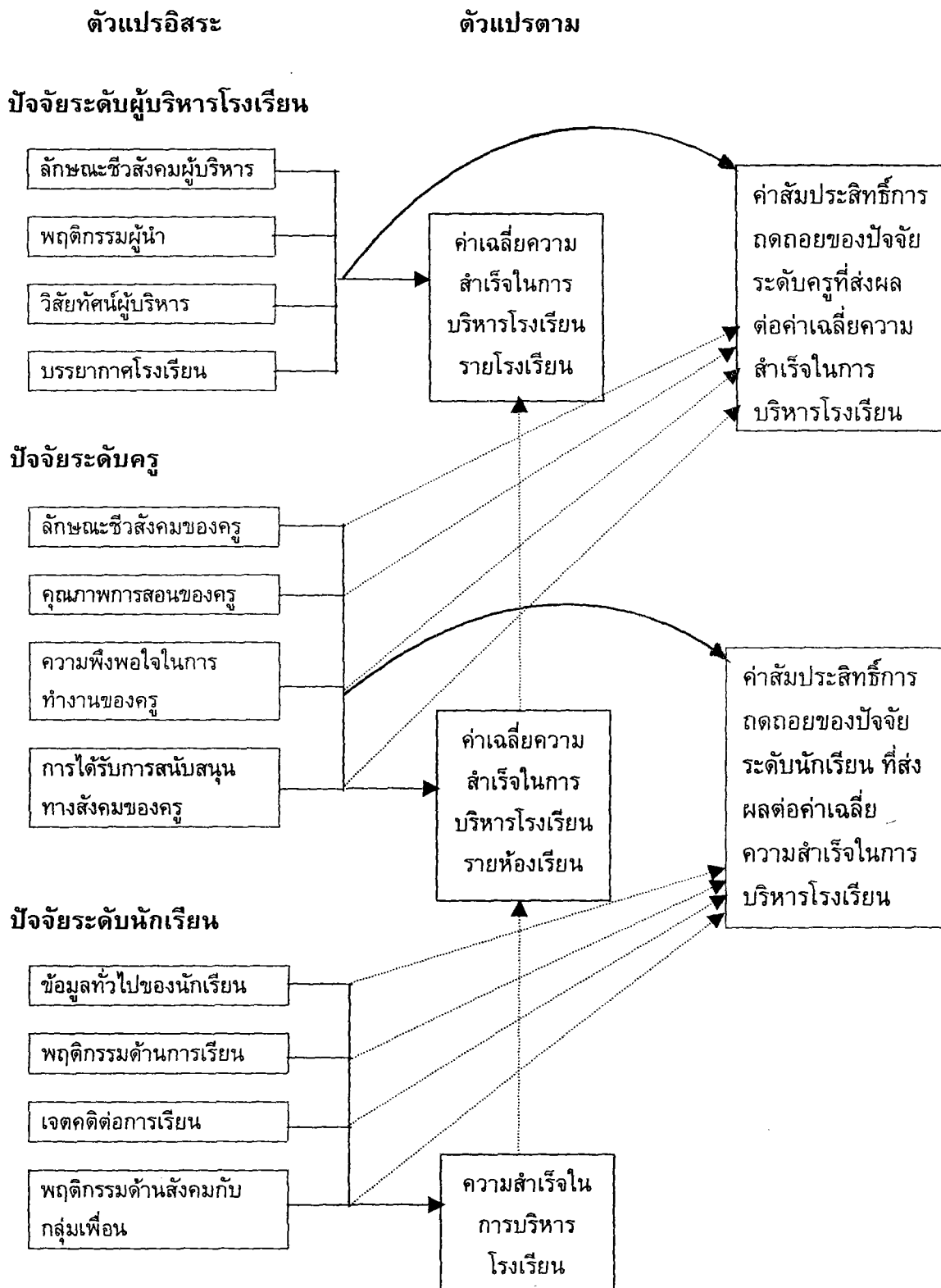
3. ปัจจัยระดับนักเรียน ตามแนวคิดของ เบิร์แมน และคณะ (Behrmand & others. 1980 : 44) ; เคมเบล และยาซุฮิโร (ราชันย์ บุญธิมา. 2542ก : 62 ; อ้างอิงจาก Campbell & Yasuhiro. 1976 : 698) ; บุญชม ศรีสะอาด (2526 : 71) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 59-61) พบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนสำเร็จ ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง 2) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน 3) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และ 4) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

สำหรับตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ตามแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนเอกชน ในแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน 15 ปี (พ.ศ. 2540-2554) ของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 39-40) ผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนของ สจ๊วจ - โคเซ่ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin. 1983 : 29 - 30) ;

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร (2532) และได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การ IPOE (Index of Perceived Organization Effectiveness) ของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 400) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรตามที่ใช้วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

ฉะนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาและประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนข้างต้น จะพบว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ได้พิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จตามเกณฑ์ของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 292 ) ผู้วิจัยได้ปรับใช้เกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน สอดคล้องกับการประเมินของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นวิธีการและเกณฑ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารโรงเรียนของ สจ๊วต-โคเซ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin.1983 : 29-30) ; เซลดิน (Seldin.1988) ; สต็อกคิน (Stogdill. 1963) ; จันทรานี สงวนนาม (2533 : 77) และ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542 : 61) ประกอบกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามีลักษณะข้อมูลหลายระดับ การจัดกิจกรรม การดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น การบริหารระดับบนย่อมสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อหน่วยงานหรือการบริหารงานในระดับล่างลงไป ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับบนย่อมส่งผลกระทบต่อตัวแปรระดับล่างลงไป และตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันและต่างระดับกันย่อมจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การวิเคราะห์การถดถอยแบบสมการเดียวจึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดการผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) ทั้งจะเป็นการละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างระดับกัน และความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 57) จากสภาพการณ์ดังกล่าวข้างต้น มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 58 ; Cronbach. 1976 ; Teddlie & Reynold. 2000 : 192 ; citing Lindley & Smith. 1972 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 236 และศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 139)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยนำรูปแบบของการศึกษาที่มีลักษณะการจัดตัวแปรที่ศึกษาแบบพหุระดับ ตามลักษณะองค์ประกอบของระบบสถาบันการศึกษา โดยแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับผู้บริหารโรงเรียน 2) ระดับครู และ 3) ระดับนักเรียน ตัวแปรทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับกันย่อมได้รับอิทธิพลและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นกรอบความคิดที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ มีรูปแบบพหุระดับของการศึกษาคั้งนี้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

## สมมติฐานการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. ปัจจัยระดับครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
4. ปัจจัยระดับนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
5. โมเดลพหุระดับ ของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน มีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

**โรงเรียนเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาที่เอกชน คณะบุคคล องค์กร หรือมูลนิธิ ลงทุนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ประเภทสามัญศึกษา ตามมาตรา 15(1) ที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบันในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้

**ปัจจัยในการบริหารโรงเรียน** หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารการศึกษา ในโรงเรียนเอกชนที่มีความสัมพันธ์กับ ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และโครงสร้างโรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ได้ศึกษาใน 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน 2) ปัจจัยระดับครู และ 3) ปัจจัยระดับนักเรียน

**ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่เสริมสร้างและสนับสนุนให้การบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน

1. ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะองค์ประกอบส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และการอบรมทางการบริหาร

1.1 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.2 ประสบการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโรงเรียนเอกชน

1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หมายถึง ช่วงเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชน

1.4 การอบรมทางการบริหาร หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารโรงเรียน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดขึ้น ภายในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2546) ได้แก่ ไม่เคย , 1-2 ครั้ง , 2-3 ครั้ง , และมากกว่า 4 ครั้ง

2. พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ตามความรู้ความสามารถ ตามสถานภาพ บทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ใ้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และโรงเรียนมีความสำเร็จ ซึ่งแสดงออกในการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

2.1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำ กำหนด ระบุชี้แนะ และนำแกผู้ตามและผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง ใ้แนวทางว่าต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนกรอย่างเคร่งครัด รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

2.2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำใช้การสาริต ให้ความสนใจเรื่องสถานภาพความเป็นอยู่ที่ดีและความต้องการของผู้ตาม ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน พยายามสร้างงานให้สำเร็จน่าชื่นชม

2.3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ตาม และได้นำเอาข้อเสนอแนะเข้าร่วมในการพิจารณาก่อนตัดสินใจเสมอ

2.4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง เชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบต่องานสูง ผู้นำจะพยายามสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

3. วิสัยทัศน์ผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดวิธีคิด แนวทาง สามารถวางแผน และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติให้เกิดมาตรฐานและมีคุณภาพที่จะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มี 3 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างภาพของโรงเรียนในอนาคตได้อย่างชัดเจน โดยมีเอกสาร ข้อมูล และสารสนเทศที่ถูกต้องเกี่ยวกับจุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถติดต่อสื่อสารและถ่ายทอดแนวความคิด วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นให้ครู บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจได้อย่างถูกต้องชัดเจน ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานต่างๆได้บรรลุตามวิสัยทัศน์นั้น ๆ ได้ การเผยแพร่สามารถกระทำได้ โดยคำพูด การกระทำ และการให้รางวัล

3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถนำแนวคิดวิสัยทัศน์นั้นๆ ไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยการปรับ หล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงไปผสมผสานกับโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของโรงเรียน โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะครู

4. บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ลักษณะสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างบรรยากาศในสังคมโรงเรียนเอกชน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับ ครู นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ได้รับรู้ใน 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น เป้าหมาย และความขัดแย้ง

ปัจจัยระดับครู หมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูได้แสดงบทบาท หน้าที่ในการสอนนักเรียนในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ประกอบด้วย

1. ลักษณะชีวสังคมของครู หมายถึง องค์ประกอบทางสถานภาพส่วนตัวของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

1.1 เพศ หมายถึง สถานทางเพศของครู ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง อายุของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน นับจำนวนเป็นปี

1.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาจำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน

1.5 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ครูปฏิบัติการสอน ครูปฏิบัติการสอนและปฏิบัติงานอื่นๆ

2. คุณภาพการสอนของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย แนะนำ ชี้แนะ การมีส่วนร่วม การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมแสดงในความรู้สึกของครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขกับรายได้ สวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมทั่วไป แสดงพฤติกรรมในทางที่ดี ตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียน

4. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ การรับรู้ข่าวสารข้อมูล และการร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางสังคม การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ

**ปัจจัยระดับนักเรียน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนซึ่งส่งเสริมบทบาท หน้าที่ พฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้แก่

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

1.1 เพศ หมายถึง เพศของนักเรียน ได้แก่ เพศหญิง เพศชาย

1.2 ผลการเรียนรู้ หมายถึง ระดับผลการเรียน (เกรดเฉลี่ย) ในทุกวิชาของนักเรียน ในปีการศึกษา 2545 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5) โดยยึดระดับการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ให้นักเรียนตอบเกรดเฉลี่ยของตนเอง (ทศนิยม 2 ตำแหน่ง)

1.3 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง รายได้รวมต่อเดือนจากการประกอบอาชีพในการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน 3 ระดับ ได้แก่ ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001- 10,000 บาท และ มากกว่า 10,000 บาท

1.4 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนที่สำเร็จการศึกษานั้นสูงสุด ได้แก่ ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา-ปวช. อนุปริญญา-ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2. พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะความสามารถที่แสดงออกหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักวางแผน และวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

3. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การสอนของครู และประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากโรงเรียน

4. พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคมมีสัมพันธฉันท์กับเพื่อนนักเรียนคนอื่น แสดงถึงความสนิทสนมไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในห้องเรียน และในระดับโรงเรียนได้

**ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน** หมายถึง ประสิทธิภาพที่เป็นผลเกิดจากการบริหารงานตามภารกิจของโรงเรียนเอกชน จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ครู และนักเรียน จนสามารถทำให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

1. การบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานกิจการโรงเรียนตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจของโรงเรียนเอกชน ให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การลงทุนทางการศึกษา และรูปแบบการจัดการศึกษา

2. การบริหารและสนับสนุน หมายถึง ผลการดำเนินงานจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อ บริหาร สนับสนุน และอำนวยความสะดวก ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การอุดหนุนการศึกษา และการส่งเสริมสวัสดิการ

3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้ ความรู้ความสามารถแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพและมีคุณภาพ ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ ได้แก่ การปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการฝึกอบรม

4. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ แก่นักเรียน ได้เรียนรู้จนสำเร็จ บรรลุตามจุดมุ่งหมายหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมได้นำเสนอตามหัวข้อสำคัญซึ่งสามารถสรุปการศึกษาออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษาเอกชนและนโยบายการปฏิรูปการศึกษา (๖๖ - ๖๗)

1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
3. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเอกชน
4. ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย
5. การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาเอกชน ในภาคใต้
6. นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
7. แนวทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน

#### ✓ ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (๖๘ - ๖๙)

1. แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
2. ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
3. การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
4. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
- ✓ 5. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

#### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (๗๐ - ๗๑)

1. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน
2. ปัจจัยระดับครู
3. ปัจจัยระดับนักเรียน

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

1. แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ
2. ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ
3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ
4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ
5. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ
6. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยและโมเดลพหุระดับ

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน และการวิเคราะห์พระดำริ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พระดำริ

## ตอนที่ 1 การบริหารการศึกษาเอกชนและนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

ในทศวรรษที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกเกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว เกิดกระแสของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นสังคมโลกไร้พรมแดนหรือสังคมการติดต่อข่าวสาร ข้อมูลที่ทุกประเทศเสมือนเป็นสังคมเดียวกัน ความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหว และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศิลปวัฒนธรรม และการศึกษามีผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็วและทั่วถึง สังคมไทยแม้จะมีเอกลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรมที่ดี น่าภูมิใจ แต่ก็เป็นสังคมที่เปิดกว้างพร้อมที่จะยอมรับวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกมาสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่สังคมไทยจะต้องพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจถึงธรรมชาติและสภาพการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะความสามารถที่จะปรับตัวเองเพื่ออยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุข ในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถร่วมมือและแข่งขันกับสังคมโลกได้โดยยังดำรงเอกลักษณ์และคุณค่าของความเป็นไทยไว้ได้ในสังคมอย่างดีมีความสุข การศึกษาเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และมาตรการ ในการจัดการให้เกิดมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

### 1. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษาไทยไว้อย่างชัดเจนว่า สังคมไทยจะเป็นสังคมที่พึงปรารถนาได้นั้น คุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเท่านั้นที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้น จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาไทยยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 17-18)

1. มุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งร่างกาย ปัญญา จิตใจ และสังคม ให้คนไทยมีคุณลักษณะ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” มีวินัยในตนเอง รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์
  2. มุ่งจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ชุมชน และประเทศ
  3. มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
  4. มุ่งให้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้วิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรักการเรียนรู้
- อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

5. มุ่งให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงการศึกษาด้วยรูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย

6. มุ่งระดมสรรพกำลังทุกส่วนของสังคมให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เพื่อให้การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษามุ่งบรรลุผลการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา เอกชน โดยเร่งรัดการปฏิรูปการดำเนินงานการจัดการศึกษาตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2544 : 18 -19) ดังต่อไปนี้

1. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นอย่างต่อเนื่อง

2. ปฏิรูปการสรรหา การผลิต และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีความตระหนัก ความสำนึก และความรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

3. จัดหาและระดมทรัพยากรให้เพียงพอ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมการศึกษา

4. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคเอกชน ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากยิ่งขึ้น

5. สร้างและกระจายเครือข่ายความรู้ เพื่อเป็นแหล่งอำนวยความสะดวกนี้ให้เยาวชนและประชาชนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

6. ปฏิรูปการบริหารและการสนับสนุน ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย การกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาและด้านอื่นๆ ที่สำคัญที่สุด การนำกฎหมายการศึกษาไปปฏิบัติในระดับโรงเรียน สถานศึกษา โดยการสร้างองค์ความรู้ใหม่แก่ผู้เรียนตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา สำคัญในความเป็นไทย การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งมั่นในกระบวนการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนเก่งและคนดี ก้าวสู่สหัสวรรษใหม่ด้วยวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 ก : 19)

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาตามแนวการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันได้กำหนดจุดเน้นเป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมไว้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ข : 18)

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับให้สูงขึ้น และจัดบริการอย่างกว้างขวาง ทัวถึง และมีคุณภาพเพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการพัฒนาอาชีพ
2. การพัฒนาสุขภาพ พละนาามัย เพื่อให้ปวงชนชาวไทยมีสุขภาพพละนาามัย สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
3. การพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม ให้เป็นแก่นสารในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์สุขและสันติภาพแห่งตน สังคมไทย และสังคมโลก โดยมีศาสนธรรมและวัฒนธรรม เป็นรากฐานในการพัฒนา
4. การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับต่างๆ เพื่อให้บุคคลสามารถประกอบอาชีพ ได้เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเป็นกำลังในการพัฒนาชุมชน และประเทศโดยรวม
5. การรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ที่ยั่งยืน และสมดุล
6. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบทอดศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติให้เป็นรากฐานแห่งการดำรงชีวิตตามวิถีชีวิตไทย
7. การพัฒนาการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศในยุคโลกาภิวัตน์
8. การพัฒนาประชาธิปไตย ให้ปวงชนชาวไทยรู้จักสิทธิ หน้าที่ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

### 3. วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาเอกชน

ในปัจจุบันประเทศไทยไม่สามารถที่จะแข่งขันทางวิชาการกับประเทศเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากเมื่อเปรียบเทียบกับประชาคมโลกจำนวน 47 ประเทศแล้วพบว่า ความสามารถ และศักยภาพในการแข่งขันของประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 33 เท่านั้น ส่วนคุณภาพของผู้เรียนก็จัดว่ายังไม่เป็นที่น่าพอใจโดยเมื่อพิจารณาจากผลการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีคะแนนสะสมอยู่ในระดับที่ต่ำมาก กล่าวคือ ในจำนวนวิชาหลัก 5 วิชา มีเพียง วิชาสังคมศึกษา เพียงวิชาเดียวเท่านั้นที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมอยู่ในเกณฑ์ผ่าน คือ มีคะแนนเฉลี่ยสะสมร้อยละ 54.7 ส่วนในวิชาอื่นๆ ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ผลคะแนนที่ได้รับยังไม่ที่น่าพอใจ ซึ่งจากข้อมูลตัวเลขข้างต้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการจาจัดระบบการบริหารจัดการ ระบบการเรียนการสอน ระบบการประเมินผล และคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จะต้องดำเนินการแก้ไขพัฒนาอย่างเร่งด่วน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ก : 1) เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย และแนวทางการพัฒนาศึกษาข้างต้นจะได้บรรลุถึงเป้าหมายความเป็นเลิศทางการศึกษาภายในปี 2550 กระทรวงศึกษาธิการได้

กำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยสรุปไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการที่จะมีระบบการบริหารที่สะดวกคล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย 2) ด้านความเสมอภาคทางการศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาต่อเนื่อง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไป และด้อยโอกาสได้ตามเป้าหมาย และ 3) ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา ที่มีโรงเรียนได้คุณภาพตามมาตรฐาน มีครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ ที่มีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง และพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมกระแสโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ค : 1)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้งในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ด้านการสร้างเสมอภาคทางการศึกษา และด้านคุณภาพการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่สำคัญไว้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ค : 19)

1. ด้านประสิทธิภาพการบริหารและจัดการ มุ่งเน้นระบบการบริหารและจัดการที่สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว และทันสมัย หน่วยงานระดับจังหวัดและโรงเรียนสามารถบริหารงานในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม คล่องตัว และถูกต้องรวดเร็ว
2. ด้านความเสมอภาคทางการศึกษา มุ่งเน้นจัดการศึกษาต่อเนื่องถึง 12 ปี ให้กับเยาวชนทั่วไปและเยาวชนด้อยโอกาสได้อย่างครอบคลุม กว้างขวาง ทั่วถึง และเป็นไปตามเป้าหมายการรับนักเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด
3. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา เชื่อถือของชุมชน มีครู-อาจารย์ ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่มีเจตคติ วิสัยทัศน์ เทคนิค ทักษะ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง นักเรียนได้รับการพัฒนาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงวิถีไทยอยู่ในสังคมโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุข ทัดเทียม มั่นคง และยั่งยืน

เพื่อให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

1. พัฒนาการทางบุคลิกภาพทุกด้าน
2. ทักษะในการเรียนรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ
3. ปัญญาและคุณธรรมในการดำรงชีวิต
4. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง และอยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 -2549) เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ การ

พัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษา จึงได้กำหนด  
แนวทางการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 9 ไว้ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ.  
2544ข : 1)

1. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นอุทยานการศึกษาและโลกแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพ
4. พัฒนาศักยภาพทุกกลุ่มทุกระดับ
5. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การบริหารและการจัดการ
6. จัดเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการ การบริหารและการจัดการ
7. ให้ชุมชน ท้องถิ่น เอกชน หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการ  
จัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา
8. ปรับปรุงกระบวนการบริหาร และจัดการในหน่วยงานให้ทันสมัยทุกระดับ

#### 4. ความเป็นมาและความสำคัญของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย

สมัยต้นๆ ในประวัติการศึกษาไทย บิดา มารดา จะเป็นผู้เลี้ยงดูสั่งสอนบุตรด้วยตนเอง  
การเรียนหนังสือครั้งแรกเกิดขึ้นนอกบ้านเป็นครั้งแรกในสมัยกรุงสุโขทัย ราว พ.ศ. 1800 -1920  
การศึกษาแรกเริ่มวัดและวังเป็นผู้จัดขึ้นอย่างไม่มีแบบแผน วิชาที่สอน ภาษาไทย และบาลี เป็น  
ความรู้พื้นฐาน สมัยกรุงศรีอยุธยา การศึกษาเริ่มเปลี่ยนแปลงไป เด็กชายถูกส่งไปอาศัยกับ  
พระในวัด เพื่อเรียนภาษาไทย บาลี เพื่อต้องการบวชเรียน บุตรขุนนางจำเป็นต้องบวชเรียนพระ  
ก่อน จึงจะเข้าทำงาน รับราชการได้ การเรียนไม่มีโรงเรียน ไม่มีอาคารและหลักสูตร พระทุกรูป  
ในวัดจำเป็นต้องรับผู้บวชเรียนจำนวนจำกัด เพราะต้องรับผิดชอบอาหารการกิน สมัยอยุธยา  
ตอนปลาย สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ราวปี 2199-2231 จากจดหมายเหตุของ มงซิเออร์  
ลาลูแบร์ กล่าวว่า เจ้าพระยาวิชาเยนทร์ ได้สร้างโรงเรียนราชบุรีขึ้นหลายโรง เพื่อต้องการสอน  
ให้ความรู้เกี่ยวกับการค้าขายกับต่างประเทศโดยเฉพาะฝรั่งเศส และจากจดหมายเหตุรายวัน  
ของบาทหลวงเดอร์ซัวลีย์ ในปี 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราชบุรีในสมัยนั้น 3 โรง คือ โรงเรียน  
ศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแพรนด์ และโรงเรียนสามเณร การศึกษาได้ดำเนินกิจการมาเรื่อย ๆ  
จนถึงสมัยกรุงธนบุรี ปี 2310-2325 และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ปี 2325-2411 มีเพียงเด็ก  
ผู้ชายเท่านั้นที่ได้เรียนหนังสือ เด็กผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เรียน จะอยู่เฝ้าบ้านหรือไม่ก็ถูกส่งไป  
เป็นสนมวัง เรียนรู้การทำครัว เย็บปักถักร้อย และมารยาทไทย แม้ว่าประเทศไทยจะติดต่อกับ  
ค้าขายกับต่างประเทศแต่การศึกษาก็ยังจัดอยู่แต่ในวัด เปิดโอกาสให้เด็กผู้ชายได้เล่าเรียน  
เขียน อ่าน เท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 21-26)

ปลายกรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น การติดต่อกับค้าขายกับฝรั่ง  
ได้หยุดซบงกช ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ 3 ราวปี 2317-2394 ชาวโปรตุเกสได้เปิดกงสุลทำการ

ในกรุงเทพ ประเทศไทยจึงติดต่อค้าขายกับต่างประเทศอีกครั้ง ราวในปี 2371 พวกมิชชันนารีเดินทางมาประเทศไทยได้สอนศาสนาแก่ชาวจีน แต่ไม่รู้ภาษาไทย จึงสอนศาสนาแก่คนไทยไม่ได้ ต่อมาพวกมิชชันนารี พระสปีเทียเรียนได้เรียนรู้ภาษาไทย จึงเริ่มสอนศาสนาแก่คนไทย และต่อมาได้บุกเบิกจัดตั้งโรงเรียนราษฎรและการศึกษาสมัยใหม่ในประเทศไทย

ในรัชสมัยรัชกาลที่ 4 นางมัททูน (Mrs. Mutton) มิชชันนารีชาวอเมริกัน ได้เริ่มรับเด็กในชุมชนเข้ามาเรียนในโรงเรียนราษฎร ในปี 2395 และได้ริเริ่มตั้งโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่ สอนภาษาไทย จึงเป็นโรงเรียนราษฎรแห่งแรกในประเทศไทย จากนั้นนางมัททูนก็ได้ขายกิจการและสร้างโรงเรียนขึ้นอีกโรงใกล้วัดอรุณฯ (วัดแจ้ง) จังหวัดธนบุรี เป็นโรงเรียนกินนอน (Boarding School) จึงเป็นโรงเรียนกินนอนแห่งแรกในประเทศไทยให้เด็กจีนได้เรียนภาษาจีนอีกด้วย นางมัททูนจึงรวมกิจการโรงเรียนทั้งสองโรงเข้าด้วยกัน ในปี 2400 และได้ย้ายไปอยู่ตำบลสำหรับจังหวัดธนบุรี และต่อมาส่งเสริมให้นักเรียนหญิงได้เรียนหนังสือเป็นครั้งแรกในปี 2402 ภาษาที่ใช้สอนก็เปลี่ยนจากภาษาจีนเป็นภาษาไทย ในปี 2403 สอนเรื่อยมาหลายสิบปี

ต่อมาในปี 2431 บาทหลวงจอห์น เอकिन (John Akin) ชาวอเมริกันได้สร้างโรงเรียนเด็กชายขึ้นที่ตำบลกุฎีจีน จังหวัดธนบุรี ชื่อว่า โรงเรียนคริสเตียนไฮสกูล (The Christian High School) เปิดสอนนักเรียนในปี 2433 ซึ่งต่อมาโรงเรียนนี้ได้ย้ายมารวมกับโรงเรียนของนางมัททูนที่ตำบลสำหรับ ในปี 2446 หลังจากนั้นโรงเรียนแห่งนี้ก็ได้ย้ายจากสำหรไปอยู่ที่ถนนประมว (ถนนสาร) กรุงเทพ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนไฮสกูล (Bangkok Christian High School) จึงเป็นโรงเรียนราษฎรแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ผังกรุงเทพ ปัจจุบันโรงเรียนนี้มีชื่อว่า โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ถนนสาร (Bangkok Christian College) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 31-34)

จากนั้นโรงเรียนราษฎรได้ขยายเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น ในปี 2417 มีโรงเรียนราษฎรโรงเรียนหนึ่งชื่อว่า โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (Kunsatree Wang Lang School) ซึ่งเปิดสอนสำหรับนักเรียนผู้หญิงเท่านั้น ปัจจุบันก็คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (Wattana College) ในปี 2420 โรงเรียนไทย-ฝรั่ง (Thai-Farang School) ได้เปิดทำการสอน ซึ่งปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption School) โรงเรียนข้างต้นเหล่านี้เป็นโรงเรียนที่พวกมิชชันนารีส่งเสริมสนับสนุนมาอย่างต่อเนื่อง สำหรับโรงเรียนราษฎรที่คนไทยเป็นเจ้าของยังไม่มี จนกระทั่งในปี 2448 โรงเรียนราษฎรที่คนไทยเป็นเจ้าของโรงแรกคือ โรงเรียนบำรุงวิทยา (Bumrung Wittaya School) ซึ่งลงทะเบียนขึ้นกับกระทรวงศึกษาธิการ ด้วยเหตุนี้เป็นการริเริ่มบทบาทที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประสานงานควบคุมกำกับโรงเรียนราษฎรเป็นครั้งแรก ตามประวัติศาสตร์รัชกาลที่ 4 ทรงสนพระทัยเกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างมาก ในปี 2405 ทรงจ้างครูสตรีชาวอังกฤษมาสอนภาษาอังกฤษแก่พระราชโอรสในวังในเวลาระยะสั้นๆ พระราชโอรสที่ทรงเรียนภาษาอังกฤษในจำนวนนี้ก็คือ รัชกาลที่ 5 (จุฬาลงกรณ์) เป็นกษัตริย์พระองค์แรกที่สนพระทัยการศึกษาแบบยุโรป ต่อมารัชกาลที่ 5 ขึ้นครองราชสมบัติ เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2411 ทรงปฏิบัติตาม

พระราชบิดา สนับสนุนส่งเสริมการศึกษา สร้างโรงเรียนมหาดเล็กหลวงในวังขึ้นในปี 2414 เป็นโรงเรียนสมัยใหม่โรงเรียนแรกในประเทศไทย วิชาที่สอนคือ เลขคณิตเบื้องต้น ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ สอนให้รู้จักวิธีรับใช้ เป็นมหาดเล็กหลวง ให้เด็กของราชตระกูล และคนที่มีความสามารถเรียนได้เท่านั้น การศึกษายังขยายอยู่ในวงแคบเฉพาะคนในวังเป็นส่วนใหญ่ ต่อมากิจกรรมการศึกษาเอกชนในประเทศไทย ได้พัฒนา ก้าวหน้ามาเป็นลำดับ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

- พ.ศ. 2427 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนราษฎร์โรงเรียนแรก ให้สามัญชนได้ศึกษาเล่าเรียน คือ โรงเรียนวัดมหรณพาราม ให้บิดามารดาส่งบุตรหลานเข้าเรียน แต่ระยะแรกไม่ได้รับความสนใจ เพราะผู้ปกครองกลัวการถูกฝึกให้เด็กไปเป็นทหาร ในหลวงต้องแก้ไขความเข้าใจผิด จึงนิยมเรียนในเวลาต่อมาสามัญชนจึงมีโอกาสดูแลเด็กชาย-หญิงได้เข้าเรียน
- พ.ศ. 2429 ได้สร้างโรงเรียนราษฎร์ให้สามัญชนเรียนจำนวน 34 โรง ครู 81 คน มีนักเรียน 1,994 คน
- พ.ศ. 2441 รัชกาลที่ 5 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเรียกโรงเรียนที่มีชนชั้นนารีเปิดสอนว่า โรงเรียนเชลยศักดิ์ และต่อมาเปลี่ยนมาเป็นชื่อ โรงเรียนบุคคล ในสมัยรัชกาลที่ 6
- พ.ศ. 2445 ได้มีโรงเรียนเอกชนจัดตั้งโดยสมาคมชาวจีน เรียกว่า โรงเรียนจีน ต่อมามีปัญหาในด้านบริหารจัดการ การเมืองแทรกแซง เลย์ปิดกิจการ
- พ.ศ. 2448 กระทรวงศึกษาธิการเริ่มควบคุม กำกับ โรงเรียนเอกชนเป็นครั้งแรกเพื่อควบคุมระบบการบริหารจัดการ ให้ดำเนินกิจการเพื่อการศึกษาเท่านั้น
- พ.ศ. 2461 รัชกาลที่ 6 ทรงโปรดตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ เป็นครั้งแรก เพื่อควบคุมกำกับโรงเรียนราษฎร์ทั่วราชอาณาจักร เพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎและระเบียบเกี่ยวกับโรงเรียนราษฎร์ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเรียกโรงเรียนเอกชนว่า "โรงเรียนราษฎร์" ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา
- พ.ศ. 2475 เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครอง รัฐบาลกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น ให้การสนับสนุนให้เอกชนร่วมจัดการศึกษา เพื่อแบ่งเบาภารกิจของรัฐบาล โรงเรียนจีนยังได้รับการสนใจจากผู้เรียนมากที่สุด และเป็นปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพราะภาษาจีนยังไม่แพร่หลายในสังคมไทย
- พ.ศ. 2476 รัฐบาลประกาศพระราชบัญญัติกระทรวงศึกษาธิการและจัดตั้งกองโรงเรียนราษฎร์ เพื่อควบคุม ติดตาม กำกับ โรงเรียนราษฎร์ ในกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- พ.ศ. 2479 รัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พุทธศักราช 2479 กำหนดให้เจ้าของมีทรัพย์สิน มีฐานะพอที่จะสร้างโรงเรียนได้ แต่ยังมีได้

กำหนดคุณภาพการศึกษาของเจ้าของ ให้ผู้จัดการโรงเรียนมีความรู้ไม่ต่ำกว่า ประโยคประถมศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือมีความรู้ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้น ครูใหญ่โรงเรียนที่ เปิดสอนหลักสูตรไม่สูงกว่าชั้นประถมศึกษาจะต้องมีวิทยฐานะสอบไล่ได้ ไม่ต่ำกว่าประโยคครูมูล หรือเป็นผู้มีวิทยฐานะ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ รับรองว่าเทียบได้ไม่ต่ำกว่าโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นมัธยมศึกษา หรือมัธยม วิชาสามัญศึกษาขึ้นไป สำหรับครูสอนเฉพาะวิชาชีพ หรือวิชาพิเศษอื่นไม่ จำเป็นต้องมีวิทยฐานะตามที่กำหนด แต่ต้องมีความรู้ความสามารถใน วิชาชีพหรือวิชาชีพพิเศษที่ตนจะสอนนั้น และมีโรงเรียน 6 ประเภท คือ อนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาสามัญศึกษา มัธยมวิสามัญศึกษา อาชีวศึกษา และการศึกษาพิเศษ นอกจากนี้การควบคุมโรงเรียน การอุดหนุนโรงเรียน การถอนใบอนุญาตและบทลงโทษ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

- พ.ศ. 2515 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกรมใหม่ คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ
- พ.ศ. 2518 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 โดยแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติเดิม ปี 2497 บางเรื่อง ได้แก่การเพิ่มอำนาจให้พนักงาน เจ้าหน้าที่โรงเรียนราษฎร์ในการปฏิบัติหน้าที่ การอุดหนุนส่งเสริม และ ช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่และครู การคุ้มครองการทำงานและการ สงเคราะห์ครูใหญ่และครู การถอนใบอนุญาตและมาตรการพิเศษ และ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จัดระบบการบริหารงานให้มีคุณภาพ
- พ.ศ. 2525 ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2525 โดยเป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ ให้ทันสมัย เพื่อรองรับการขยายตัวทางการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้โอกาสเอกชนที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษามาแบ่งเบาภารกิจของ รัฐ พระราชบัญญัติฉบับใหม่ได้บัญญัติเพิ่มเติมเรื่อง คณะกรรมการการศึกษา เอกชน ลักษณะและการจัดตั้งโรงเรียน การบริหารและการควบคุมโรงเรียน จรรยาบรรณ วินัยและหน้าที่ การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ ครู และด้านอื่นๆ เพื่อควบคุม และกำกับการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ
- พ.ศ. 2529 กระทรวงศึกษาธิการได้ ออกกฎกระทรวงขึ้นหลายฉบับเพื่อกำกับควบคุม ส่งเสริมโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานและคุณภาพมากยิ่งขึ้น
- พ.ศ. 2535 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 กอง
- พ.ศ. 2542 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้สอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษา พ.ศ. 2544 ปัจจุบันโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งการศึกษา ออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
- 2) โรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา
- 3) โรงเรียนเอกชนประเภทการศึกษาพิเศษ
- 4) โรงเรียนเอกชนศาสนาอิสลาม

พ.ศ. 2546 โรงเรียนเอกชน ไปสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ในปีการศึกษา 2545 สถานศึกษาเอกชน ทุกประเภท จำนวน 42,850 โรง สังกัด รัฐบาล จำนวน 35,674 โรง คิดเป็นร้อยละ 83.2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน จำนวน 7,176 โรง คิดเป็นร้อยละ 16.8 เป็นประเภทสามัญศึกษา ร้อยละ 87.9 อาชีวศึกษา ร้อยละ 2.0 อุดมศึกษาและพลศึกษา ร้อยละ 0.1 ประเภทอื่น สอนศาสนา และการศึกษานอกโรงเรียน ร้อยละ 10.0 นักเรียน ทุกสังกัด จำนวน 16,908,274 คน สังกัดรัฐบาล 14,693,312 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 สังกัดการศึกษาเอกชน จำนวน 2,904,062 คน คิดเป็น ร้อยละ 17.1 จำนวนครู ทุกสังกัด จำนวน 723,748 คน สังกัดรัฐบาล จำนวน 609,399 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 สังกัดการศึกษาเอกชน จำนวน 114,349 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ในส่วน ของการจัดการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ สถานศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 7,176 โรงเรียน นักเรียน จำนวน 2,904,062 คน ครู จำนวน 114,349 คน แบ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา จำนวน 2,769 โรงเรียน ประเภทอื่นๆ จำนวน 4,407 โรง อัตราส่วนนักเรียนรัฐบาล : นักเรียนเอกชน เท่ากับ 87:13 อัตราส่วนจำนวนครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 20 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ก : 29)

## 5. การจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษาเอกชน ในภาคใต้

การศึกษาเอกชนเป็นสิ่งที่ควบคู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด เกิดขึ้นมาก่อนโรงเรียน ของรัฐบาล การจัดการศึกษาในเบื้องต้นควบคู่กับการสอนศาสนาคริสต์ มีการเผยแพร่ศาสนา ไปพร้อมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประชาชนมักจะให้ความสนใจน้อย แต่ผู้นำมักจะ ให้ความสำคัญมากกว่าเพราะผู้นำต้องการและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่ ดังนั้นการจัดการศึกษาเอกชนในระบบโรงเรียนจึงมีผลกระทบต่อการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล การจัดการศึกษาเอกชนในภาคใต้ มีความจำเป็นต้องมีการศึกษาเรียนรู้วัฒนธรรมต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับต่างประเทศและการค้าขาย การพัฒนาการศึกษาเอกชนเอกชน ใน ภาคใต้ มีการพัฒนาการเป็น 5 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395-2461)

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461-2480)

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480-2503)

ระยะที่ 4 การหยุดชะงักและการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507-2518)

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518-2537)

ระยะที่ 6 การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2538-ปัจจุบัน) มีสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน คือ รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนโดยดำเนินการให้มีกองทุนอุดหนุนโรงเรียนเอกชน นโยบายให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียน ค่าธรรมเนียมการศึกษาได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินยืมเรียน นโยบายคุ้มครองการศึกษา กองทุนกู้ยืมเรียน และอื่นๆ ก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน การบริหารจัดการเกิดความก้าวหน้าและสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ก : 4)

โรงเรียนเอกชนในภาคใต้ เปิดดำเนินการโดยเอกชนส่วนบุคคล นิติบุคคล และสมาคมการกุศล รับผิดชอบจัดการศึกษาแบ่งเบาภาระของรัฐ จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยอาศัยรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษา ในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัยจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตและวิถีชีวิต รัฐส่งเสริมให้เอกชนเปิดโรงเรียนเอกชน สอนวิชาสามัญควบคู่กับการสอนศาสนาทุกระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ก : 5)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้ หลายประการ ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน การแตกต่างกันด้านขนาดโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียน 2) ศักยภาพของครูและผู้บริหาร 3) ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ด้านการคมนาคม และความปลอดภัย 4) การควบคุมจากรัฐในด้านกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 5) ความมั่นคงในวิชาชีพครูและค่าตอบแทนไม่จูงใจมากเพียงพอ และ 6) คุณภาพของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2545ก : 49-50)

ปัจจุบันการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในภาคใต้ 14 จังหวัด มีโรงเรียนเอกชนจำนวน 546 โรง ครู จำนวน 2,935 คน และนักเรียน จำนวน 56,947 คน แบ่งสถานศึกษาที่จัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา จำนวน 384 โรง ประเภทอาชีวศึกษา ประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน และประเภทสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 162 โรง อัตราส่วนนักเรียนรัฐบาล : นักเรียนเอกชน เท่ากับ 85:15 อัตราส่วนจำนวนครู : นักเรียน เท่ากับ 1 : 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ก : 30-32)

## 6. นโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

รัฐบาลจำเป็นต้องสนับสนุนส่งเสริม เปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภททั้ง ที่จัดเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษา ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร สำหรับในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานสนับสนุน การศึกษาเอกชนให้มีมาตรฐานและคุณภาพเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ดังนี้

1. ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหา สาระ กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาค้นคว้า และวิจัย และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
3. ดำเนินการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหาร เน้นการฝึกอบรมครู และผลิตครูให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและค่านิยมที่ดีต่อวิชาการที่สอน เพื่อให้องค์ความรู้ไปสู่ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบาย และแนวการจัดการศึกษาไว้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ข : 19)

### 1. ด้านการบริหาร

- 1.1 ปรับปรุงองค์กรและปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.2 ควบคุม กำกับ โรงเรียนเอกชนให้ดำเนินการกิจการสอดคล้องตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายรัฐบาล
- 1.3 ควบคุมและส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพ ทางการเงิน ในเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- 1.4 ส่งเสริมการบริหารโรงเรียนเอกชนให้มีความมั่นคง และคล่องตัวทุกด้าน
- 1.5 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและแก้ปัญหาความไม่เป็นธรรมในสังคม
- 1.6 ควบคุมส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์โรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพ

### 2. ด้านปริมาณ

- 2.1 จะส่งเสริมสนับสนุนการจัดโรงเรียนราษฎร์การกุศลให้มากขึ้นเป็นพิเศษ
- 2.2 จะส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาก่อนประถมศึกษา และอาชีวศึกษา

### 3. ด้านคุณภาพ

- 3.1 ปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรขั้นพื้นฐานของ กระทรวงศึกษาธิการ
- 3.2 ปรับปรุงมาตรฐาน คุณภาพโรงเรียนเอกชนให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

### 3.3 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

แนวโน้มนโยบายปฏิรูปการศึกษาไทยในอนาคต ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ รัฐบาลยังคงให้การส่งเสริมสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีบทบาทรับผิดชอบจัดการศึกษาในระดับ ประถมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาใดที่มีคุณภาพรัฐบาลก็จะสนับสนุนต่อไป เอกชนจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่า ดีกว่าโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้ประชาชนส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนเอกชน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2539 : 50) การจัดการศึกษาจำเป็นต้องใช้งบประมาณ แต่ปัจจุบันมีข้อจำกัดในการเก็บงบประมาณ ค่าเล่าเรียน ดังนั้นทางโรงเรียนหาทางออกโดยการเก็บเงินกินเปล่าเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ เป็นที่นิยมของผู้ปกครอง มักจะเป็นโรงเรียนที่มีการเก็บเงินกินเปล่า (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2537 : 78)

บทบาทและหน้าที่โรงเรียนเอกชน ยุคปฏิรูปการศึกษา ได้ดำเนินกิจการตามนโยบาย จัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) โดยได้กำหนดภารกิจหลัก เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายให้จัดการศึกษาเป็นเลิศโดยโรงเรียนมีคุณภาพ การเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานสูงในระดับสากล ภายในปี 2550 กำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ว่า การศึกษาต้องพัฒนาคนให้ มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี การศึกษาต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในการจัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรูปแบบการศึกษาหลากหลาย สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษา 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542ก : 7-8) คือ

**1. การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน** เน้นการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริง ปรับบทบาทครู จากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ชี้แนวทางในการเรียนให้ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนและถ่ายทอดความรู้ และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี จากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

**2. การปฏิรูปหลักสูตร** เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีกระบวนการและเนื้อหาที่ครอบคลุม เชื่อมโยงและต่อเนื่องทุกระดับการศึกษา และประเภทการศึกษา ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณธรรม จริยธรรม เน้นการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และให้แต่ละท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองได้ สำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสาระการเรียนรู้

**3. การปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา** เน้นการปรับกระบวนการผลิต การใช้และการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา

**4. การปฏิรูประบบบริหารและจัดการ** เน้นการจัดระบบการบริหารจัดการที่มีเอกภาพ กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เน้นสถานศึกษาให้เป็นหน่วยวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร พัฒนาระบบการวางแผน การระดมจัดสรรทรัพยากร การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

## 7. แนวทางการพัฒนาการศึกษาเอกชน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดแนวนโยบายแห่งรัฐ ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ ความคิดและทักษะ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่สร้างสมองค์ความรู้ สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน การจัดการศึกษาเอกชนจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดบทบาทและทิศทางการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจน เพื่อสามารถเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีคุณภาพ และดำรงไว้ซึ่งการพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคง โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในอนาคต 15-20 ปี ตลอดจนวัตถุประสงค์และพันธกิจ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานช่วง 5-10 ปี เพื่อให้การจัดการศึกษาเอกชนเป็นกลไกการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และพันธกิจ ให้สถานศึกษาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ข : 31-33)

**วิสัยทัศน์ (Vision)** ผู้สำเร็จการศึกษาจะเป็นกลุ่มผู้นำที่มีคุณธรรม มีทักษะเป็นเลิศ ก้าวทันสังคมโลก สถานศึกษาเอกชนเป็นทางเลือกที่มีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ บริหารแบบมืออาชีพ มีเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านบริหารและบริการ มีมาตรฐานทัดเทียมระดับสากล ครุมีทักษะด้านการจัดการกระบวนการเรียนรู้สูง มีจรรยาบรรณและมั่นคงในอาชีพ กำหนดนโยบาย กฎระเบียบของรัฐเอื้อต่อการจัดการศึกษาเอกชนอย่างแท้จริง

**วัตถุประสงค์ (Objective)** เพื่อให้การจัดการศึกษาเอกชนมีมาตรฐานการบริการระดับสากล สามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ ความรู้ และคุณธรรม เป็นบุคคลที่มีคุณค่าและมีความรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1. มุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม สังคมยกย่อง และให้การยอมรับ มีทักษะในการเรียนรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบต่อสังคม มีความสำนึกในความเป็นไทย รู้จักการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า มีสุขภาพที่ดี ปลอดภัยจากอบายมุข และสิ่งเสพติด

2. มุ่งพัฒนาระบบและบุคลากรฝ่ายบริหารให้เป็นระดับมืออาชีพเพื่อสนองความต้องการของสังคมที่เน้นคุณภาพระดับสากล ให้บริการความรู้ การจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

3. มุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาเอกชน ได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นบุคคลตัวอย่างด้านคุณธรรมในสังคมได้

4. มุ่งปรับนโยบาย กฎ ระเบียบของรัฐให้เอื้อต่อการส่งเสริมและอุดหนุนการลงทุนและการจัดการศึกษาเอกชนที่มีอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านบริหารและบริการ เพื่อให้เอกชนสามารถสร้างมาตรฐานการบริการในระดับสูง

**พันธกิจ (Mission)** เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชนและหน่วยงานที่กำกับ ดูแลสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

พันธกิจที่ 1 พัฒนาและสนับสนุนผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกันในสังคม

พันธกิจที่ 2 พัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรและสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พันธกิจที่ 3 พัฒนา ระบบ กลไก องค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการจัดการศึกษา และผู้ที่เลือกเรียนในสถานศึกษาเอกชน

## ตอนที่ 2 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาเป็นปัจจัยที่จำเป็นและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิตของทุกคนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าปัจจัยอื่นๆ การจัดการศึกษาเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณค่าที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ฉะนั้นการจัดการศึกษาของรัฐจะต้องสนองตอบต่อความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียนและสังคม การจัดการ

ศึกษาจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งเป็นปัจจัยหลักต้นและปัจจัยดึงดูดให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 45)

### 1. แนวคิด และความสำคัญเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบันนั้นมีผลกระทบต่อบริษัทหลายด้าน ตลอดจนรูปแบบการเปลี่ยนแปลงมีความหลากหลาย แปลกใหม่ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจนบุคลากรหลายระดับตามไม่ทัน ในขณะที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาทำความเข้าใจและหาแนวทางเพื่อจัดการบริหารองค์กรการสามารถพัฒนาอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ดังนั้นความจำเป็นในการบริหารเพื่อความสำเร็จจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อสามารถบริหารองค์กรการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่มอบหมาย ผู้บริหารจะกำหนดระบบการบริหารองค์กรการให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยและทรัพยากรบริหารจำนวนเพียงพอ และที่สำคัญการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องกำหนด หลักการในการสนับสนุนให้การบริหารงานโรงเรียนประสบความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความยั่งยืน (Sustainable) 2) การมีส่วนร่วม (Participation) 3) ความรับผิดชอบต่อองค์กรการ (Accountability) และ 4) ความรู้ (Knowledge) (กรมวิชาการ. 2543ก : 19)

การบริหารองค์กรการ นักวิชาการและนักการศึกษาแต่ละสาขาก็พยายามใช้แนวคิดที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ประสบการณ์ และสถานการณ์ของแต่ละบุคคล เช่น การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรการอย่างใดอย่างหนึ่ง (Simon. 1977 : 3 และ Hersey & Blanchard. 1982 : 3) การบริหารองค์กรการเป็นการผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน และวัสดุ โดยอาศัยเทคนิควิธีการและข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรการอย่างมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจ (Kast & others. 1974 : 6 และ Shrode & others. 1974 : 7) การบริหารเป็นการใช้ความสามารถแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ด้วยการเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด ด้วยความสบายใจ และด้วยความเต็มใจ (เสนาะ ตีเขาวี. 2538 : 6) จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องใช้เพื่อความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ หรืออาจจะสรุปใจความสั้นๆ ได้ว่า งานสำเร็จ คนพอใจ คือ หัวใจของการบริหาร

ปัจจุบันการบริหารโรงเรียนได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาระบบการประเมินผล การตรวจสอบจากองค์กรชุมชน หรือองค์กรมหาชน และรูปแบบการประเมินผล ผู้บริหาร ครู นักเรียน จำเป็นต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543ก : 53-55) ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างภาพลักษณ์และความรู้ความเข้าใจ
4. ยุทธศาสตร์การกำหนดผู้รับผิดชอบ
5. ยุทธศาสตร์การวางแผนและการกำกับดูแล
6. ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้อง

ในสังคมยุคสมัยมีความแตกต่างระหว่างบุคคล และบุคคลย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามสถานภาพของแต่ละคน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวชี้วัดศักยภาพของบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานทุกคนย่อมปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด ประสบความสำเร็จในการทำงานหรือปฏิบัติราชการ ในการบริหารจัดการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ทรัพยากรบริหาร 4 ประการดังกล่าว คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด จะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่และทำงานร่วมกับผู้อื่น ความพึงพอใจ มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้บริหารองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานกับคน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 135-136) การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา คุณภาพและมาตรฐานด้านผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ย่อมเกิดจากความแตกต่างของศักยภาพและคุณภาพของผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 25-27 ; กิตติมาปริทีติติก. 2535 : 16 ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 16 และ นารี อาแว. 2545 : 27)

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่ส่งผล หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายด้านเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านกระแสดังคม การเมือง กระแสเศรษฐกิจ กระแสสิ่งแวดล้อม กระแสวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระแสข่าวสารข้อมูลและการเรียนรู้ การจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นความสำเร็จด้านปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร ครู และนักเรียนเป็นสำคัญ

## 2. ความหมายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 ได้กำหนดให้โรงเรียน สถานศึกษา ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน และส่วนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในสังคมร่วมสนับสนุนจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชน โดยมุ่งเน้นให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถอยู่รอดและมีเสถียรภาพอันมั่นคง (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2532 : 7) ทั้งนี้จะเน้นคุณภาพ มาตรฐานในการบริหารจัดการทำให้นักเรียนมีคุณภาพสูง เกิดการยอมรับจากชุมชนผู้ปกครอง โดยให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา โรงเรียน สถานศึกษา จึงจะมีชื่อเสียงประสบความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการกับโรงเรียน สถานศึกษา เป็นสิ่งที่บุคลากรใฝ่ฝันอยากให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ความสำเร็จ ตามทัศนะที่แตกต่างกันตามความเชื่อและประสบการณ์ ดังนี้

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 190) ได้สรุปแนวคิด ความสำเร็จในการบริหารองค์การ เป็นการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน อธิบายวิธีการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ และทุกคนใฝ่คว้าหาความสำเร็จโดยยึดหลัก S-U-C-C-E-S-S กล่าวคือ 1) S (select your goals) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของความสำเร็จที่เราต้องการ 2) U (unlook your negative thinking) หมายถึง การหันมามองตนเอง อย่างมองสิ่งอื่นในแง่ร้าย หาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไข 3) C (commit yourself) หมายถึง การทุ่มเทความสำเร็จต้องทำอย่างขยันขันแข็ง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากคนอื่น 4) C (chart your course) หมายถึง การวางแผน ถ้าต้องการความสำเร็จต้องมีการกำหนดแผน วางโครงการล่วงหน้า 5) E (expext problems & difficulties) หมายถึง การยอมรับปัญหาและอุปสรรค ความสำเร็จต้องใช้เวลา 6) S (sacrifice yourself) หมายถึง การรู้จักตนเอง อุทิศตัว อุทิศเวลาเพื่องานแบบสร้างสรรค์ ขยันมีมานะ ความสำเร็จย่อมอยู่ใกล้ตัว และ 7) S (stick with it) หมายถึง การอย่ายอมแพ้ อย่าท้อถอยจนกว่าจะทำได้ถึงที่สุด

สจิวต - โคเซ และรอสกิน (Stuart, Kotze & Roskin. 1983 : 3 - 5) ได้ทำการวิจัยและศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ สรุปผลเป็นทฤษฎีความสำเร็จทางการบริหาร ไว้ในหนังสือ Success Guide to Managerial Achievement มีปัจจัยที่สำคัญนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารองค์การ ได้แก่ 1) ความต้องการบรรลุความสำเร็จในการบริหาร สามารถรวบรวมพลังและความสนใจไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ และจำเป็นต้องอ้างเหตุผลสู่ความสำเร็จไปยังปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการ คือ (1)จำเป็นต้องใช้พลังและความเพียรพยายามในการทำงานตลอดแรงจูงใจและความต้องการที่จะทำงานเป็นรากฐานที่ดีต่อความสำเร็จ (2)จะต้องจัดลำดับความสำคัญของงาน ตัดสินใจว่างานใดสำคัญหรือไม่สำคัญ ทุ่มเททำงานสำคัญก่อน และขจัดงานที่ไม่จำเป็นและสำคัญออกไป (3)แนวทางที่จะปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญต้องได้รับความร่วมมือ ไม่มีใครทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว 2) ภารกิจของผู้บริหาร ต้องทำงานให้บรรลุสูงสุดตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบ ในเรื่องที่สำคัญจริง ๆ ใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดแต่มีผลดีมีประโยชน์ และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารก็จะประสบความสำเร็จ 3) การทำงานอย่างชาญฉลาด (Smart) มีความรู้ความสามารถ กลยุทธ์ เทคนิค ทักษะการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

แคชส์ และคณะ (Kast & others. 1974 : 6) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การผสมผสานทรัพยากรทางการบริหารประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ โดยอาศัยเทคนิค วิธีการ และข้อมูล เพื่อให้เกิดพลังร่วมในการทำงานจนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและพึงพอใจ

ไซมอนด์ (Simon. 1977 : 3) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

แซมมูโต (Zammuto. 1982 : 22) อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถขององค์การในฐานะที่เป็นระบบสังคม ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ดาฟท์ (Daft. 1983 : 119) ได้อธิบายความหมายของ ความสำเร็จ ว่าเป็นแนวคิดองค์ประกอบภายใน ภายนอก ที่มีการกำหนดเป้าหมายหลายประการ เป้าหมายบรรลุผลโดยการแข่งขันและการใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด

เวบสเตอร์ (Webster. 1983 : 29) กล่าวว่า ความสำเร็จ หมายถึง การบรรลุถึงผลงานอย่างน่าพอใจตามเป้าหมายที่วางไว้

เคซเซอวิช (Knezevich. 1984 : 5) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่มีระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ สามารถพัฒนาเป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย

สเทียร์, อังสัน และมาวด์เดย์ (Steers, Ungson & Mowday. 1985 : 72) กล่าวว่า ความสำเร็จ เป็นความสามารถขององค์การในการบริหารจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลจากการใช้ทรัพยากรเพื่อบรรลุเป้าหมาย และประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้เป้าหมายในเชิงปฏิบัติบรรลุผล

โรบบิน (Robbin. 1994 : 59) อธิบายว่า ความสำเร็จ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 27) สรุปความหมายของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการดำเนินการ ตั้งแต่ประสิทธิภาพของระบบไปจนถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน และความพึงพอใจของผู้ปกครอง

เชียร์เรนซ์ และโบสเคอร์ (Hoy & Miskel. 2001 : 301 ; citing Scheerrens and Bosker. 1997) ได้สรุปถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. มุ่งสัมฤทธิ์ผล (Achievement)
2. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Educational Leadership)
3. มีความเห็นสอดคล้องและกลมเกลียว (Consensus and Cohesion)
4. หลักสูตรมีคุณภาพ และให้โอกาสในการเรียนรู้ (Curriculum Quality / Opportunity to learn)
5. บรรยากาศของโรงเรียน (School Climate)

6. บรรยากาศในชั้นเรียน (Classroom Climate)
7. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement)
8. ศักยภาพในการประเมิน (Evaluative Potential)
9. การใช้เวลาในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Learning Time)
10. มีรูปแบบการเรียนการสอน (Structured Instruction)
11. มีการเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)
12. มีการปรับการเรียนการสอน (Adaptive Instruction)
13. มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และมีการเสริมแรง (Feedback and Reinforcement)

จากแนวคิดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารของโรงเรียนเอกชน จากการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน จนสามารถทำให้โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การบริหารและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

### 3. การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

ความสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและมุ่งหวังในชีวิตการทำงาน แต่ความสำเร็จไม่ใช่จะได้มาง่ายๆ หลายองค์การต้องประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ในการบริหารองค์การหรือโรงเรียนมีความหมายจากการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ เพราะได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารจัดการ แนวใหม่เป็นการใช้หลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดในการประเมินความสำเร็จขึ้นมาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ตามแนวความคิดการประเมินโรงเรียนดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530 : 255) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้บริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับ การประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการและความรอบรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร

มาดาส และคณะ (Theera Sornkaew. 1987 : 29 ; citing Maduas & others. 1980) และ จันทราณี สงวนนาม (2533 : 85) กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จขององค์การเกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์ (Objective) กับ สมรรถิผลของงาน (Achievement) ดังนั้นการที่จะประเมินว่า โรงเรียนใดประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นจึงควรเปรียบเทียบการประเมินระหว่าง วัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์นั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 428) ชี้ให้เห็นว่าตัวเชื่อมการประเมินความสำเร็จขององค์การได้แก่ การพัฒนา วัตถุประสงค์ การบรรลุเป้าหมาย ความพึงพอใจในงาน และศูนย์กลางความสนใจของชีวิต

มิชเชลล์ (Mitchell. 1982 : 393) ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการประเมินความสำเร็จในการบริหารจัดการ เพราะเป็นตัวการก่อเกิดการสร้างขวัญแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ

กอร์ดอน (Gorton. 1983 : 491) ได้กล่าวถึง การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนว่าขึ้นอยู่กับประเมินองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ

1. ความเข้าใจในงานอาชีพ หมายถึง ความเข้าใจในงานในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน

2. สมรรถภาพที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ได้แก่ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความสามารถในการมองการณ์ไกลในฐานะนักการศึกษา เพื่อเข้าใจแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน สามารถนำไปประยุกต์ต่อการศึกษาสังคมส่วนรวมได้ 3) ความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อเกิดแรงบันดาลใจที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด 4) ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับความคิดเห็นที่ตรงกันข้าม และอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม 5) ความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ลูธาร์น (Luthans. 1995 : 209) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับผลงาน นำไปสู่การประเมินผลการสร้างผลงานที่สำเร็จในการบริหารโรงเรียน

แบร์, คาลเวลด์ และมิสเกล (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 51 ; อ้างอิงจาก Beare, Caldwell & Miskel. 1993 : 141) กล่าวว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารงานของโรงเรียนเน้นความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน

ดังนั้น บุคลากรในองค์การมีบทบาทสำคัญต่อระบบการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในโรงเรียนหรือสถานศึกษา บุคลากรที่มีบทบาทต่อความสำเร็จ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Dunn. 1980 : 129) ความสำเร็จในการบริหารจัดการย่อมส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การในภาพรวม ผลการวิจัยของ มอร์ริสัน, ไวท์ และแวนเวลเซอร์ (Steers. 1991 : 602 - 603 ; citing Morison, White & Vanvelsor. 1987) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ แม้ว่าในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษามีแนวโน้มที่ปฏิรูปการเรียนรู้ไปสู่อนาคตสร้างบทบาทของคนไทยในเวทีโลก รัฐบาลเน้นให้สถานศึกษาเอกชนมีคุณภาพและศักยภาพอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และจัดการศึกษาของชาติ แต่ความสำเร็จของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในการปฏิบัติภารกิจหลัก (Mission) ให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินจำเป็นต้องวัดปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จำเป็น ได้แก่ชุมชน องค์การเอกชน แต่สิ่งสำคัญในประเมินการพัฒนาขององค์การ ย่อมขึ้นอยู่กับแบบวัดพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ (Hoy & Miskel. 2001 : 437)

นอกจากนี้ บุคลากรที่มีความเหมาะสมในการประเมินความสำเร็จในโรงเรียน มี 5 ประเภท คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตนเอง และคณะกรรมการนอกหน่วยงาน (Seldin. 1988 : 62-66) และการที่จะต้องใช้เกณฑ์ใดประเมินต้องพิจารณาความเหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีปฏิบัติงานแต่ละประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมกับที่จะใช้วัดเฉพาะองค์การบางประเภท เกณฑ์บางตัวใช้วัดในเวลาหนึ่ง เวลาต่อมาไม่สามารถวัดได้ (Steers. 1977a : 54-57) สำหรับ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2533 : 51) กล่าวว่า ระดับการวัดความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมี 4 ด้าน คือ กิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานส่งเสริมวิชาการ จากเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการและเกณฑ์การประเมินโรงเรียนดีเด่นของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานวัดระดับความสำเร็จในการประเมินโรงเรียนทุกสังกัด เพื่อแบ่งกลุ่มความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจากปัจจัยด้านต่างๆ ซึ่งการประเมินเป็นวิธีการและเกณฑ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จในการบริหารองค์การ ของ Stuart-Kotze & Roskin, Seldin และ Stogdill พัฒนาแบบวัด IPOE ของ Hoy & Miskel, พิษณุภรณ์ อิงคามระธร , จันทราณี สงวนนาม , วุฒิชัย จำนงค์ และ ประสิทธิ์ สาระสันต์ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

จากแนวความคิดและทฤษฎีการประเมินความสำเร็จทางการบริหารดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ควรพิจารณาจากมาตรวัดความสำเร็จหลาย ๆ เกณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจ เพราะว่าการประเมินเกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะแสดงถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนได้ทั้งหมด และทุกกิจกรรมตามภารกิจหลักทำให้การประเมินไม่ครอบคลุม อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้

#### 4. ตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักวิชาการจำนวนมากที่ศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน หรือสถานศึกษาทั่วไป มีดังนี้

เทอร์รี่ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 127; อ้างอิงจาก Terry . 1960) ให้แนวคิดว่าการประเมินความสำเร็จของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับ 1) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ 2) การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายในการทำงาน 3) การอธิบายวิธีการทำงานและลักษณะของงานที่ทำให้แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ 4) การมอบอำนาจหน้าที่ให้ และ 5) การส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ

แมคเกรเกอร์ (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 84 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1967) มีความคิดว่า การกำหนดเกณฑ์ที่วัดความสำเร็จขององค์การนั้น ควรวัดด้วยเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ 1)การพึ่งพาอาศัยด้วยกันและกัน (Interdependence) 2)การควบคุมตนเอง (Self-control) 3)ยุทธวิธีในการบริหารและการนิเทศงาน (Supervision and Management Strategy)

และ 4) ความสามารถในการปรับตัวและทำความเข้าใจ (Flexibility and Understanding) เมื่อต้องประสบกับภาวะกดดันของสิ่งแวดล้อมทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมของบุคคลในองค์การ

มอท (จันทราณี สงวนนาม. 2533 : 84 ; อ้างอิงจาก Mott. 1972) มีความคิดว่าการกำหนดเกณฑ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน 8 ประการ ได้แก่

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. ความสำเร็จในงานย่อยแต่ละงาน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาของบุคลากรแต่ละคนในการทำงานภายในองค์การ
4. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาของกลุ่มในการทำงาน
5. ความสำเร็จในการประสานงาน เพื่อแก้ปัญหาระหว่างบุคคลในองค์การกับงานและภารกิจที่ทำ
6. สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างบุคคลในองค์การกับงานย่อยที่ได้รับการมอบหมาย
7. ความสำเร็จในการสนองตอบต่อความต้องการของบุคคลในองค์การที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างยุติธรรมและมีเหตุผล
8. ระดับความสำเร็จที่ผู้นำ หรือผู้บริหารตั้งไว้ตามเกณฑ์ที่ต้องการ

มอท (Mott) ยังได้กำหนดตัวแปร 3 ตัว เป็นเครื่องตัดสินและประเมินความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ 1) ผลงานขององค์การ (Productivity) ในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงานที่สำเร็จ 2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความสามารถในการวิเคราะห์วิจัยปัญหา การพัฒนากระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการปรับตัว ตลอดจนความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่น (Flexibility) ต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

สเทียร์ (Steers. 1977a : 38 - 42) พบว่า แบบจำลองของเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การที่นิยมใช้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานวัดประสิทธิผลเดี่ยว ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานความเชื่อว่า การใช้ตัวแปรหลักเพียงตัวเดียวก็สามารถพยากรณ์ปริมาณความสำเร็จขององค์การได้ เช่น ความสามารถในการผลิต และการบริหารจัดการ 2) มาตรฐานวัดประสิทธิผลหลายเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานความเชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรจะแสดงปริมาณความสำเร็จขององค์การได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น ใช้ชุดตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการผลิต และผลกำไร เนื่องจากตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จและประสิทธิผลมีมากมาย สเทียร์และคณะ (Steers, Ungson & Mowday. 1985 : 71) ได้สรุปความถี่ของการใช้ตัวแปรเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลความสำเร็จและประสิทธิผลจากแบบจำลอง 17 แบบ พบว่า ตัวแปรที่ใช้เป็นเกณฑ์มากที่สุด คือ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการปรับเปลี่ยน (Adaptability / Flexibility) รองลงมาคือ ความสามารถในการผลิต (Productivity) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตามลำดับ

สจ๊วจ, โคเซ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin. 1983 : 4-5,11) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ความสำเร็จทางการบริหารองค์การมีมิติที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) มิติความสำเร็จทางการบริหารจะต้องมุ่งอยู่ที่งานของผู้บริหารและการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของงาน คือ การพิจารณาระดับความสัมฤทธิ์ผลในงานที่สำคัญของผู้บริหาร และผลงานในเรื่องที่สำคัญๆ เหล่านั้น เป็นส่วนหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การทั้งหมด 2) มิติความสำเร็จทางการบริหารมุ่งอยู่ที่พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานให้สำเร็จ คือ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจว่าจะปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 428) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์การจะต้องประเมินในมิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) การพัฒนาวัตถุประสงค์ 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) ความพึงพอใจในงาน และ 4) ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2545 : 9-12) ในปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้พัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานต่างๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้ดำเนินการพัฒนามาตรฐานการศึกษาโดยศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาไทยวิสัยทัศน์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ลักษณะของสังคมไทยและคนไทยที่พึงประสงค์เป้าหมายและแนวทางการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษาของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 รวมทั้งหลักการและจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรของแต่ละระดับการศึกษา แล้วสังเคราะห์จัดทำเป็นมาตรฐานการศึกษาและจัดทำตัวบ่งชี้ ดังนี้

การดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาปรับแก้และดัดตัวบ่งชี้บางข้อออกเพื่อลดความซ้ำซ้อน แต่ยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความเหมาะสมและนำไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตามมาตรฐานการศึกษาที่สำนักงานฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบุคคลหลายกลุ่มหลายฝ่ายพัฒนาตัวบ่งชี้ มีสาระสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการ รวมทั้งแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นสำคัญ โดยมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย

การประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 คณะรัฐมนตรีมีมติในการรับหลักการมาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกใน 27 มาตรฐาน และให้กระทรวงศึกษาธิการ

ปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เกิดคุณภาพเท่าเทียมกันในทุกสถานศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษา 27 มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

- มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
- มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
- มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์
- มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะวัฒนธรรมที่งดงามของไทย
- มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี
- มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถร่วมมือกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี
- มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา
- มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
- มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
- มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
- มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียน รู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ
- มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
- มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ
- มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคาร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 27 ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและพัฒนการศึกษา

มาตรฐานการศึกษานี้เป็นมาตรฐานที่คณะกรรมการรื้อฟื้นมติในหลักการ ซึ่งสำนักงานได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544ข : 9) และผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับมาตรฐานดังกล่าว แล้วนำไปสอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการกำหนดการประเมินคุณภาพและมาตรฐานโรงเรียนเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (พ.ศ.2540-2554) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเพื่อวัดความสำเร็จการบริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ไว้ 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 39-40) ดังต่อไปนี้

- 1 ด้านการบริหารโรงเรียน
- 2 ด้านการบริหารและสนับสนุน
- 3 ด้านการพัฒนาบุคลากร
- 4 ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด จะเห็นว่ามีลักษณะโครงสร้างของความเป็นพหุระดับอย่างชัดเจน โดยจำแนกตัวบ่งชี้ได้เป็น 3 ระดับคือ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน

## 5. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนมากกว่าการสอน ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายต้องพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ สามารถสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นภูมิปัญญาแก่สังคม เพื่อเป็นปัจจัยของการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดการ

ประเมินความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนดังที่กล่าวมาแล้ว มาใช้ในการกำหนดเกณฑ์วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน มีโครงสร้างของข้อมูลแบบพหุระดับ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน 15 ปี (พ.ศ. 2540-2554) ของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้พัฒนาเกณฑ์การวัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนของ สจ๊วจ, โคเซ และรอสกิน (Stuart-Kotze & Roskin. 1983 : 29 - 30) ; พิชญากรณ์ อิงตามระชร (2532) และได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์การ IPOE (Index of Perceived Organization Effectiveness) ของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 400) ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรตามที่ใช้วัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน มี 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 39-40) ได้แก่

1. การบริหารโรงเรียน
2. การบริหารและสนับสนุน
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

รายละเอียดของตัวแปรตามทั้ง 4 ด้าน มีดังต่อไปนี้

#### 1) การบริหารโรงเรียน

การศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐบาล โดยมีบทบาทและกำลังสำคัญในการขยายการศึกษาในทุกๆ ระดับ โรงเรียนเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรือง นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนได้รับการยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้นเพราะได้มีการแข่งขันและปรับปรุงประสิทธิภาพมาตรฐานการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศได้พัฒนาแนวคิด ปรัชญา และนโยบาย ตลอดจนกระบวนการจัดประสบการณ์และกิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือการสนับสนุนจากทุกฝ่าย เพื่อประสานแนวคิดและประสานประโยชน์ โรงเรียนจำเป็นต้องปรับทิศทาง แนวคิดทางการศึกษา พัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำแผนการลงทุน การขยายตลาดในเชิงธุรกิจ เพื่อความเจริญมั่นคงและความอยู่รอดของกิจการโรงเรียน การลงทุนในโรงเรียนเอกชน คือ การลงทุนเพื่อการศึกษา ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรทุกฝ่าย จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ.2545) มาตรา 43-46 ได้กำหนดเรื่อง การบริหารและจัดการการศึกษาเอกชนไว้เป็นการเฉพาะ โดยให้

มีอิสระในการบริหารจัดการ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกประเภท ทุกระดับ สถานศึกษาเอกชน ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการให้มีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอกชนจะต้องจัดการศึกษามุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนได้รับความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุลโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เกิดจากความต้องการของสังคม เพื่อรับใช้และบริการสังคม โรงเรียนต้องมีการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอยู่เสมอ คุณภาพการศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ข : 3)

#### ความหมายการบริหารโรงเรียน

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 21) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดการ การช่วยเหลือ ส่งเสริมให้โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2541 : 39) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพยายามในการบริหาร จัดการโรงเรียนให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ

กู๊ด (Good. 1973 : 13) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการควบคุม การจัดการภายในโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน

แคมป์เบลล์ (Campbell. 1978 : 22) ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ธวัช แสงรัตน์ (2542 : 14) กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนว่า หมายถึง การพยายามวางแผน การจัดการ และการเร่งรัดการควบคุมงานทุกอย่างในโรงเรียน เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของโรงเรียนเอกชนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด เกิดประสิทธิภาพในด้านการบริหารโรงเรียน รูปแบบการจัดการศึกษา การลงทุนทางการศึกษา และการบริหารหลักสูตร

#### ขอบข่ายงานและรูปแบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชน

การบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จะประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องมีผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสานงานกันอย่างมีระบบด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดแต่เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้กระบวนการการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และต้องตระหนักถึงภารกิจงานทุกฝ่ายภายในโรงเรียน

การบริหารโรงเรียนเอกชนในคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดภารกิจ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอกชนไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 42)

1. งานบริหารทั่วไป
2. งานการเงินและธุรการ
3. งานวิชาการ
4. งานปกครองและกิจกรรมนักเรียน
5. งานบริการและบริหารอาคารสถานที่
6. งานโรงเรียนสัมพันธ์กับชุมชน

แคมป์เบล (Campbell. 1978 : 189) เห็นว่างานบริหารโรงเรียนเอกชนที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบมี 6 ข้อ คือ

1. งานหลักสูตรและการสอน
2. งานบุคลากรโรงเรียน
3. งานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
4. งานกิจการนักเรียน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานบริหารการเงินและธุรการ

มิลเลอร์ (Miller. 1985 : 500) ได้กล่าวถึงงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนไว้ว่า ต้องรับผิดชอบและปฏิบัติให้สำเร็จ มี 8 ประการคือ

1. การวางแผนงาน โครงการ
2. การเรียนการสอน
3. งานกิจกรรมนักเรียน
4. งานด้านบุคลากร
5. งานด้านอาคารสถานที่ พัสดุ อุปกรณ์
6. งานการเงินและธุรการ
7. งานการประชาสัมพันธ์
8. งานวัดผลและประเมินผล

ในปัจจุบันการกำหนดภารกิจและหน้าที่ที่รับผิดชอบในโรงเรียนเอกชนนั้นเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกำหนดขอบข่ายและภารกิจหลักของงานในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน และสามารถให้ยึดหยุ่นได้ตามความสะดวก เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

การสร้างภาพลักษณ์ของสถานศึกษาหรือโรงเรียนเอกชนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการเนื่องจากการจัดการศึกษาของเอกชนเป็นธุรกิจอย่างหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล กฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้โรงเรียนเอกชนมีข้อจำกัดในการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าเล่าเรียน จึงหาทางออกโดยการเก็บค่าเล่าเรียนและอื่นๆอีกมากมาย ทำให้ภาพพจน์ของโรงเรียนตกต่ำ ในเรื่องการเก็บค่าธรรมเนียมการเรียน

ในโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ในกรณีที่โรงเรียนเอกชนไม่ได้รับเงินอุดหนุน โรงเรียนสามารถประสานงานทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง สามารถเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม ในอนาคตโรงเรียนเอกชนสามารถเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนได้ตามเสรีตามกลไกตลาด คือ อัตราลอยตัว ให้ผู้ปกครองเลือกโรงเรียน เลือกจ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนตามความต้องการ และความพึงพอใจ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2539 : 53)

กลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนยอดนิยมของผู้ปกครองนั้น ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ผู้ปกครองต้องการส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการศึกษาที่ดีเท่านั้น แม้จะเก็บค่าเล่าเรียนสูงก็ตาม โรงเรียนเอกชนจึงพยายามสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูง เป็นที่ไว้วางใจของรัฐบาล ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป สำหรับกลยุทธ์ที่สามารถสร้างภาพลักษณ์โรงเรียนเอกชน มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543 : 3-5)

- 1.พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ดี ทัดเทียมกับโรงเรียนรัฐบาลในด้านความรู้ความสามารถ และค่าจ้าง ค่าตอบแทน
- 2.มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง กำหนดแผนงานโครงการที่ชัดเจน
- 3.มีการส่งเสริมด้านวิชาการ พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- 4.ให้โรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมตามความเป็นจริง
- 5.มีการประเมินภายนอกรับรองคุณภาพ มาตรฐานของโรงเรียน
- 6.สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการทำหน้าที่ในบทบาทหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา
- 7.กระตุ้นให้เจ้าของโรงเรียนเอกชนพัฒนาระบบการบริหารจัดการ พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 8.ส่งเสริมโรงเรียนให้เป็นนิติบุคคล
- 9.บริหารจัดการให้โรงเรียนเป็นสากล มีผู้บริหารมืออาชีพ มีจิตสำนึกของความเป็นครู
- 10.รัฐมีนโยบายชัดเจนในการให้เอกชนร่วมรับภาระการจัดการศึกษา
- 11.ส่งเสริมสนับสนุนจัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันหรือโรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนรัฐบาล

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาถือได้ว่าเป็นจุดขายที่สำคัญให้ประชาชนเกิดการยอมรับและสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนเอกชน สามารถกำหนดแนวทางในการดำเนินการไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเอกชนหรือโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษากำหนดแนวทางในการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาใกล้เคียงกับสถานศึกษาของรัฐบาล

2. การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเอกชนทุกประเภททุกระดับให้เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดกับสถานศึกษาเอกชนในการส่งเสริมร่วมกันพัฒนา

3. การประกันภายนอกให้เป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

#### รูปแบบการจัดการศึกษา

โรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดการศึกษาตามมาตรา 15(1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้น ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน จัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ประเภทสามัญศึกษา เป็นการจัดการศึกษาโดยมีการเรียนการสอนวิชาสามัญในระดับการศึกษาต่างๆ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล 1-อนุบาล 3) ระดับประถมศึกษา (ป.1- ป.6) และระดับมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6)

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาซึ่งต่ำกว่าปริญญาตรีในหลักสูตรต่างๆที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ระดับมัธยมศึกษา (ปวช.) และระดับอุดมศึกษา (ปวท.-ปวส)

2. รูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15(2) จัดการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

2.1 ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาสามัญตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายนอกโรงเรียน

2.2 ประเภทเฉพาะกาล เป็นการจัดการศึกษาเป็นครั้งคราว

2.3 ประเภทสอนศาสนา เป็นการจัดการสอนศาสนาต่างๆ

2.4 ประเภทส่งคำสอน เป็นการจัดการศึกษาที่ส่งคำสอนให้ผู้เรียนโดยตรง

2.5 ประเภททววิชา เป็นการส่งเสริมความรู้แก่ผู้เรียนในบางวิชา

2.6 ประเภทศิลปศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนในทางศิลปะทุกแขนง

2.7 ประเภทอาชีวศึกษา เป็นการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพ ระยะเวลาสั้น

3. รูปแบบการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ตามมาตรา 14(3) จัดการศึกษาออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

3.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ

3.2 ประเภทการศึกษาสงเคราะห์ เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ยากไร้ หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษา

3.3 ประเภทนโยบายพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลเพื่อความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ โรงเรียนนานาชาติ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม โรงเรียนสอนภาษาจีน

3.4 ประเภทเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนเอกชนที่จัดเพื่อการกุศลอย่างแท้จริง สำหรับบริการเด็กยากจน เด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส เด็กพิการทั้งร่างกายและสติปัญญา ได้แก่ 1) โรงเรียนเอกชนที่สำนักพระราชวังเป็นผู้รับใบอนุญาต 2) โรงเรียนในพระราชูปถัมภ์เพื่อการกุศล 3) โรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา 4) โรงเรียนการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ นอกจากนี้สถานศึกษาหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อยู่ในการกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็น ระดับอนุปริญาต ปริญาตรี ปริญาโท และปริญาเอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2540 : 44-45)

#### การลงทุนทางการศึกษา

การประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ด้านการศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเอกชนในช่วงปี 2540-2544 โดยเปรียบเทียบผลการพัฒนากับเป้าหมาย และเพื่อประเมินนโยบายการจัดการศึกษาเอกชนในแผนฯ 8 เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุน ด้านการเงิน ด้านการลงทุน ด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ เพื่อให้เอกชนมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เอกชนทั้งในต่างประเทศมีส่วนร่วมในการลงทุน ประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการเพื่อจัดการบริการศึกษา จากการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาเอกชน ในช่วงปี 2540-2544 พบว่า ในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ปรากฏว่า เอกชนลงทุนจัดบริการได้ในปริมาณที่สูงกว่าเป้าหมายทุกปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 28 ของภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ข : บทคัดย่อ)

#### ความหมายการลงทุนทางการศึกษา

เมอร์เรต (Merrett. 1966 : 219) ได้อธิบายการลงทุนทางการศึกษาว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับผลสำเร็จของนักเรียน ส่งผลถึงการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยที่การศึกษาเป็นกระบวนการในการเพิ่มผลผลิตทุกด้าน

เมอร์เดล (Myrdal. 1968 : 79) อธิบายว่า การลงทุนทางการศึกษา หมายถึง การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ ให้ผู้เรียนมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง มีเหตุมีผล สร้างประโยชน์เพื่อส่วนรวม

สมิธ (Smith. 1976 : 64) กล่าวว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง การลงทุนที่สนับสนุนการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคน การศึกษามีลักษณะเป็นสินค้านำทุน การศึกษามีค่าใช้จ่ายที่เป็นเงิน แรงงานและเวลา ถือได้ว่ารายจ่ายที่สนับสนุนการศึกษาจึงเป็นรายจ่ายการลงทุนเพื่อสังคมและครอบครัว

ซอนด์ (Chon. 1979 : 84) อธิบายว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง การลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดการมีงานทำและการกระจายรายได้ โดยมีสาระสำคัญคือ 1) การลงทุนการศึกษาทำให้แรงงานมีทักษะ ประสิทธิภาพสูง และรายได้สูง 2) การลงทุนการศึกษาทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความชำนาญในวิชาชีพ 3) การลงทุนการ

ศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กระจายฝีมือแรงงาน และ

4) การลงทุนการศึกษาเป็นการยกระดับชนชั้นทางสังคม (Social Class) เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

จากแนวความคิดดังกล่าว สามารถสรุปว่า การลงทุนการศึกษา หมายถึง รายจ่ายซึ่งเป็นการลงทุนทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการสร้างคุณค่าในทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างประโยชน์ต่อบุคคล ชุมชน และสังคม และเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ สำหรับการลงทุนทางการศึกษาเอกชนเป็นต้นทุนทางตรงทางสังคม กำหนดเป็นตัวเงินงบประมาณค่าใช้จ่ายของโรงเรียน เพื่อผลิตและบริการการศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) ต้นทุนดำเนินการ (Recurrent Costs) เป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา ได้แก่ ค่าจ้างครู ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ 2) ต้นทุนทรัพย์สิน (Capital Costs) เป็นค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการใช้ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และครุภัณฑ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ดำเนินการกำหนดหลักการและสาระในการพัฒนาการศึกษาเอกชนในด้านทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ให้สถานศึกษาเอกชนได้รับการอุดหนุนอย่างเสมอภาคกับสถานศึกษาของรัฐ
2. ให้สถานศึกษาเอกชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเหมาะสมเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

3. ให้สถานศึกษาเอกชนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนต่างๆ เพื่อการบริหารจัดการศึกษา เพื่อสิทธิประโยชน์ของผู้เรียนและครู ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนด

รัฐบาลมีมติเห็นชอบให้กระทรวงศึกษาธิการได้อุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี พร้อมได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการขออนุญาตเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นๆ ของโรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15(1) และมาตรา 15(3) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 อัตราค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาการศึกษาสำหรับโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับประถมศึกษา มีรายละเอียดดังนี้ อัตราที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดจำนวนเงิน 9,000 บาท/คน/ปี อัตราที่รัฐอุดหนุน 4,540 บาท อัตราค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4,460 บาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ข : 1)

ภคพร วัฒนธำรงค์ (2536 : 100-104) ได้ทำการวิจัย พบว่า การให้เงินอุดหนุนกับการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นการลงทุนทางการศึกษามีผลคุ้มค่าต่อการลงทุน (ในแง่ของการประหยัดงบประมาณของรัฐ) ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงและโดยอ้อมมากมาย โดยถ้ารัฐบาลไม่ให้เงินอุดหนุนแก่การศึกษาเอกชนจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนจำนวนหนึ่ง ทำให้ไม่สามารถศึกษาต่อได้ จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงเห็นว่า รัฐควรให้เงินอุดหนุนเป็นการลงทุนทางการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชนสอดคล้องกับความจำเป็นและสภาพปัญหาต่อไป

### การบริหารหลักสูตร

หลักสูตรสถานศึกษาเป็นแผนหรือแนวทางของการกำหนดจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง รวมถึงลำดับขั้นของมวลประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้สะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ตนเอง รู้จักตนเอง และมีชีวิตอยู่ในครอบครัว สังคม ได้อย่างมีความสุข หลักสูตรสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้าน สามารถชี้แนะให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามจัดมวลประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 21-22) ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. จุดหมาย/เป้าหมาย
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. โครงสร้างหลักสูตร
5. รายวิชาตามสาระการเรียนรู้/เนื้อหา
6. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน/กิจกรรมการเรียนรู้การสอน
7. การจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้/สื่อการเรียนรู้
8. การวัดและประเมินผล
9. ปัจจัยสนับสนุนด้านอื่นๆ
10. ความเชื่อมโยงและสอดคล้องทั้งหมด

อุทัย บุญประเสริฐ (2537 : 1-3) กล่าวว่า หลักสูตรสำหรับโรงเรียนทุกระดับจะต้องแสดงถึงองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม สติปัญญา และความสามารถในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

ไพบุลย์ แจ่มพงษ์ (2541 : 38) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า หลักสูตรที่ดีต้องมีลักษณะกว้าง ยืดหยุ่น มีความเป็นสากล มีเนื้อหาสาระที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ สังคมโลกในปัจจุบัน และอนาคต สามารถเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดและพัฒนาหลักสูตร

วาสนา เพิ่มพูน (2542 : 1) กล่าวว่า การจัดการศึกษาทุกระดับจะไม่สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ถ้าไม่กำหนดหลักสูตรเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาและสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีคุณภาพทุกๆ ด้าน เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดความมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ

กรอบแนวทางการจัดการเรียนการสอน และประสบการณ์ทั้งหลายให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารการศึกษา จึงขึ้นอยู่กับความสำคัญของหลักสูตร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของหลักสูตร สามารถสรุปได้ว่า โรงเรียนจะต้องมีกำหนดการวางแผนการใช้หลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนที่ดี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยการจัดประสบการณ์และกิจกรรมให้เด็กสามารถพัฒนาทุกด้านอย่างสมดุล

#### ความหมายของหลักสูตร

ธำรง บัวศรี (2542 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่างๆตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เสนห์ ทิมสุกใส (2542 : 3-4) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง แผนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้รับผิดชอบนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 25) ได้สรุปความหมายของหลักสูตร ไว้ 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎีหลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียน
  2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้าคือ ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน และ ผลผลิต ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา
  3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ
- ทาบามา (Taba. 1978 : 12) กล่าวไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่างๆ ที่โรงเรียนและครูผู้สอนจัดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะถึงจุดหมายได้

จากความหมายของหลักสูตรดังกล่าว สรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง กระบวนการในการสร้างมวลประสบการณ์และกิจกรรมทั้งในและนอกโรงเรียนที่ผู้สอนจัดขึ้นเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ สามารถพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของหลักสูตรในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในปีการศึกษา 2546 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2-3 และ 5-6 ซึ่งใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) มีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน
2. เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนไปใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิต
3. เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งเอกภาพของชาติ โดยมีเป้าหมายหลักร่วมกัน ให้ท้องถิ่นมีโอกาสพัฒนาหลักสูตรบางส่วนให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการได้

ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลาง มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการแข่งขันสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขได้บนพื้นฐานของความเป็นไทยและความเป็นสากล รวมทั้งมีความสามารถในการประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อตามความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล ฉะนั้นโรงเรียนเอกชน จึงมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร 3 ลักษณะคือ 1) การบริหารและงานบริการหลักสูตร 2) งานการดำเนินการเรียนการสอนตามหลักสูตร และ 3) งานการสนับสนุนและส่งเสริมการใช้หลักสูตร

กมล ภูประเสริฐ (2544 : 36) กล่าวว่า การวางแผนทางในการติดตามการใช้หลักสูตรในโรงเรียน ฝ่ายบริหารสถานศึกษาต้องมีการติดตาม กำกับงาน กระตุ้นเร่งเร้าให้ผู้รับผิดชอบได้ทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ การติดตามกำกับควรคำนึงถึงเรื่องสำคัญ ดังนี้

1. หลักสูตรเป็นแผนอย่างหนึ่ง คือ เป็นแผนพัฒนาผู้เรียน เป็นการกำกับติดตามการใช้แผน ซึ่งมีการกำหนดแนวปฏิบัติ ระยะเวลา เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติ จึงต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานตามแผน

2. การใช้หลักสูตรมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะทำให้มีประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหาหาร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหารจะต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำงานร่วมกันตลอดเวลา

ทาบ (Taba. 1978 : 19) เห็นว่าหลักสูตรที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ วัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะวิชา เนื้อหาและจำนวนชั่วโมงสอนแต่ละวิชา กระบวนการเรียนการสอน และ โครงการประเมินผลตามหลักสูตร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2537 : 7) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร ว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยทั่วไปจะมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ การวิจัย การพัฒนา การเผยแพร่ และการดำเนินการใช้และปรับปรุง

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 19-20) ได้กล่าวว่า ขั้นตอนการนำหลักสูตรสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติในการสอนมี 3 ขั้นตอนคือ 1) การนำหลักสูตรไปสู่การสอนในรูปแบบของการประมวลการสอน โครงการสอน แผนการสอน และบันทึกการสอน 2) การจัดสิ่งแวดล้อมด้านการเรียนรู้ภายในโรงเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดหาวัสดุสื่อการเรียนการสอน ที่เอื้ออำนวยต่อการสอน 3) การสอนของครู ถือว่าเป็นขั้นที่สำคัญที่สุด เพราะครูจะนำเอาจุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ โครงการสอน เนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอนต่างๆ ที่กำหนดนำไปสู่การปฏิบัติจริง

จากความสำคัญของการใช้หลักสูตรในโรงเรียนเอกชน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานการบริหารหลักสูตรถูกต้องตามขั้นตอนความสำเร็จในการใช้หลักสูตรก็จะมี ความสำเร็จ ผู้เรียนก็จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะปฏิบัติ ตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าในอนาคตโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาประเภทสามัญศึกษา จะมีอิสระในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยอิงกรอบหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เอกลักษณ์ของหลักสูตรการเรียนการสอน คือ จะมีการสอนมากกว่า 1 ภาษา การ

จัดการสอนคอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ และนวัตกรรมใหม่ๆ จะนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของกำลังคนที่จะอยู่ในสังคมปัจจุบันและสังคมในอนาคต อย่างไรก็ตามโรงเรียนเอกชนน่าจะต้องกำหนดหลักสูตรและการเรียนการสอนเป็นสายกลางแห่งดุลยภาพระหว่าง คน กับ เทคโนโลยี

## 2) การบริหารและสนับสนุน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายพื้นฐานชัดเจนให้รัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับสภาพการณ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพการจัดการศึกษาเอกชน แม้จะสามารถพัฒนาไปได้ด้วยดีในระดับหนึ่ง แต่ขณะเดียวกันการบริหารจัดการจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์การ บุคลากร การบริหารจัดการ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ให้สามารถบริหาร/สนับสนุนการจัดการศึกษาได้หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารและจัดการเรียนการสอน การให้ความอิสระ/ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อเอื้อต่อการลงทุนเพื่อให้การส่งเสริมโรงเรียนเอกชนมาสนับสนุนร่วมรับผิดชอบจัดการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบเงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนเอกชน ให้เอื้อกับโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป มีโอกาสสามารถกู้เงินไปลงทุนทางการศึกษามากยิ่งขึ้น และต่อมาได้ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์เงินกู้เพื่อสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาเอกชน เพื่อให้โรงเรียนเอกชนที่มีโชตินิบุคลลได้มีโอกาสกู้ยืมเงินไปลงทุนเพื่อพัฒนาขยายกิจการ

จรรยาพร ธรณินทร์ (2543: 3-5) ได้กำหนดแนวทางในการบริหารสนับสนุนโรงเรียนเอกชนโดยเน้นการพัฒนาจุดเด่นการจัดการบริหาร ดังนี้

1. สนับสนุนการบริหารให้โรงเรียนเอกชนมีความคล่องตัว รวดเร็วในการตัดสินใจ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ และประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษา มาผนวกเข้า การบริหารงานไม่ติดขัดอยู่กับกฎระเบียบจนเกินไป
2. การดำเนินงานต้องมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของกิจการของโรงเรียน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามวุฒิการศึกษา
3. การรับผิดชอบจัดการศึกษาควรจัดให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้ปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนลงทุนจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยดำเนินการสำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ค : 47-49)

## 1. การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชน

1.1 บริหารจัดส่งครูไปช่วยสอนในโรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้

1.2 ให้อุปกรณ์การศึกษา โดยจัดในรูปแบบของการอุดหนุนสื่อการเรียนการสอน จำนวน 1.795 โรงเรียน เป็นเงิน 21.11 ล้านบาท/ปี อุดหนุนหนังสือเป็นหนังสือพิมพ์และแบบฝึกหัดแก่นักเรียนชั้นประถมศึกษาทุกปี ๆ ละ 60 ล้านบาท

1.3 ให้เงินอุดหนุนโรงเรียนเอกชนในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การอุดหนุนตามอัตราค่าใช้จ่ายรายหัวของนักเรียนภาครัฐ (เฉพาะงบดำเนินการ) ให้แก่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในอัตราร้อยละ 20 , 40, 60 และ 100 จำนวน 2,221 โรง การอุดหนุนค่าก่อสร้างซ่อมแซมโรงเรียนเอกชนการกุศล 77 โรง เป็นเงิน 502.33 ล้านบาท การอุดหนุนเพื่อสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน เป็นเงิน 1,741 ล้านบาท การอุดหนุนค่าวัสดุการศึกษาแก่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา นอกจากนี้มีการจัดสรรงบประมาณลงทุนเพิ่มเติม ได้แก่ อุดหนุนตามโครงการบริการสุขภาพนักเรียนโดยจ่ายเป็นค่ายานพาหนะน่านักเรียน ชั้นป.1 - ม.3 ส่งโรงพยาบาลคนละ 3 บาท/คน/ปี จำนวนนักเรียน 900,000 คน เป็นเงิน 2.70 ล้านบาท/ปี อุดหนุนค่าใช้จ่ายค่าธรรมเนียมแก่เด็กพิการที่เรียนในโรงเรียนเฉพาะทางและเรียนร่วมในโรงเรียนเอกชน และอุดหนุนอาหารเสริม(นม) และนักเรียนทุพโภชนาการ

### การบริหารและสนับสนุน

การดำเนินงานตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาเอกชนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 จำเป็นต้องเน้นให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนมีความเป็นอิสระ เป็นนิติบุคคลที่มีคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพ สามารถจัดการศึกษาได้ทุกประเภท และทุกระดับ โดยรัฐจำเป็นต้องสนับสนุนด้านการบริหารและสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านวิชาการ เอกชนจึงจะสามารถพึ่งตนเองได้ และจำเป็นต้องเร่งรัดกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน . 2542ก : 35)

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาบริการการศึกษา เร่งรัดสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนจัดบริการการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของสังคม ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการพัฒนาหลักสูตรหลากหลาย

2. ยุทธศาสตร์ระดมทรัพยากร เพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพการดำเนินงาน อุดหนุน และการให้กู้ยืมสำหรับผู้เรียนให้เกิดความเป็นธรรมเพื่อเอื้อต่อการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้รับการระดมทุนจากสังคม

3. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมประสานงาน ปรับกระบวนการประสานงานกับหน่วยงานรัฐที่จัดการศึกษาให้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง โดยมีการกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

สำหรับการศึกษาเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดว่า การบริหารและสนับสนุนของเอกชนนั้น โรงเรียนเอกชนสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับ ทุกประเภท และหลากหลายรูปแบบ มีความเป็นอิสระ มีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจาก รัฐสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยรัฐต้องให้การบริการสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือการยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา นโยบายของรัฐบาลได้กำหนดให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาโดยมีการให้การอุดหนุน ส่งเสริมช่วยเหลือตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการจูงใจและพัฒนาการจัดการศึกษาเอกชนให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ข : 7)

การบริหารและสนับสนุนการศึกษาเอกชนในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้รับผิดชอบทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหามา เพื่อให้โรงเรียนเอกชนเป็นทางเลือกใหม่ให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพจัดการศึกษา สำหรับแนวทางที่สามารถบริหารและสนับสนุนให้การศึกษาเอกชนมีความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ดังนี้ (จรรยาพร ธรณินทร์. 2543 : 4)

1. รัฐควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนว่า เอกชนมีส่วนร่วมจัดการศึกษาแก่นักเรียนกลุ่มเป้าหมายใด ในเขตพื้นที่ใด หลีกเลี่ยงการจัดซ้ำซ้อนกับภาครัฐ ในกรณีเกิดผลกระทบการจัดการศึกษาควรฟังความคิดเห็นจากภาคเอกชนประกอบการพิจารณาการตัดสินใจของรัฐ

2. การสนับสนุนด้านการเงินให้กับโรงเรียนเอกชนในปริมาณที่เพียงพอ และให้สถานศึกษาสามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองจากค่าธรรมเนียมอื่นๆ ได้ตามความเหมาะสมตามสภาพค่าใช้จ่ายจริง เพื่อส่งเสริมคุณภาพจัดการศึกษา

3. ส่งเสริมคุณภาพ ประสิทธิภาพการศึกษาเอกชนเท่าเทียมการศึกษาของรัฐ

4. ควรแก้ไขปรับเปลี่ยนกฎระเบียบของรัฐให้เอกชนจัดการศึกษาอย่างคล่องตัว

5. การศึกษาเอกชนควรเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

6. หน่วยงานจัดการศึกษาภาครัฐต้องส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเอกชน ร่วมกำหนดนโยบาย วิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหา และร่วมมือกันจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาเอกชน จำเป็นต้องเร่งรัดการดำเนินงานตามภารกิจหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและสนับสนุนโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานส่งเสริมและอุดหนุนการจัดสรรทรัพยากร ช่วยเหลือด้านวิชาการให้กับโรงเรียนเอกชน

2. สร้างระบบการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งจาก ราชการ สมาคม องค์กรวิชาชีพ ผู้ปกครอง ประชาชน และนักเรียนมาร่วมสนับสนุนกิจกรรมโรงเรียนเอกชน

3. พัฒนาทีมงานการศึกษาเอกชนทำงานอย่างมืออาชีพ ร่วมพัฒนาผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนทำงานเป็นทีมคุณภาพ

4. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน และโรงเรียนเอกชนจะต้องพัฒนาระบบการบริหาร โดยมีฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มีกระบวนการทำงานที่ดี ได้รับการประกันคุณภาพ

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารและสนับสนุน หมายถึง ผลการดำเนินงานจากการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อบริหารสนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดกิจกรรมในโรงเรียนประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพในด้าน การบริหารและสนับสนุน ได้แก่ การอุดหนุนการศึกษา และการส่งเสริมสวัสดิการ ในการบริหารจัดการจะต้องเน้นตามแนวทาง และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเอกชนเป็นตัวเลือกที่สำคัญในการจัดบริการแก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง จึงจำเป็นต้องปรับวิธีการ ระเบียบ และข้อกฎหมายให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

#### การอุดหนุนการศึกษา

การจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน โรงเรียนได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และสามารถเรียกเก็บเงินจากผู้ปกครองนักเรียนเป็นค่าธรรมเนียมการเรียน และธรรมเนียมอื่นๆ แต่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 มาตรา 10 กำหนดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ มาตรา 46 กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุนการศึกษา เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาได้กำหนดรายละเอียดดังนี้ 1) อุดหนุนเงินตามอัตราค่าใช้จ่าयरายหัวของนักเรียนภาครัฐในอัตรา ร้อยละ 40 สำหรับโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน ร้อยละ 60 และอุดหนุนเป็นบัตรค่าเล่าเรียนสำหรับโรงเรียนเอกชนการกุศลที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตรา ร้อยละ 100 และร้อยละ 60 2) อุดหนุนเงินค่าบำรุงการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภท อาชีวศึกษา 3) อุดหนุนค่าวัสดุผลการศึกษาแก่นักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่เปิดสอนวิชาศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญ 4) อุดหนุนเด็กพิการในโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาประเภทการศึกษาพิเศษ และโรงเรียนเอกชนที่มีนักเรียนพิการเรียนร่วม และ 5) อุดหนุนโครงการอาหารกลางวันเพื่อจัดให้นักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ก : 21)

การบริหารและสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีเป้าหมายที่สำคัญ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2543ก : 68)

1. ขยายการช่วยเหลือและสนับสนุนด้านวิชาการด้านการลงทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ การปรับการอุดหนุนด้านการเงินแก่สถานศึกษาเป็นการอุดหนุนให้นักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน

2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างสถานศึกษาภาคเอกชนและภาครัฐทั้งภายในและนอกประเทศเพิ่มขึ้น

3. สถานศึกษาทุกแห่งสามารถช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาสทุกคนให้ได้รับการศึกษาตามความต้องการได้โดยตลอดหลักสูตร ประกอบอาชีพตามความต้องการ

4. พัฒนาระบบเครือข่ายการเรียนรู้ สำหรับการศึกษาศาสนาเอกชน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทั่วถึง

5. สถานศึกษาเอกชนร้อยละ 80 มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมเป็นที่ศรัทธาของประชาชน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนเอกชนลงทุนจัดการศึกษาได้อย่างมีมาตรฐานและคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐบาล นอกจากนี้การส่งเสริมสนับสนุนและช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนด้านเงินอุดหนุนรายหัวเด็กนักเรียนแล้ว ผู้รับผิดชอบยังได้สนับสนุนด้านอื่นๆ ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ค : 49)

1. เงินทุนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15(1) และ มาตรา 15(3) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2525 ทั่วไปจ่ายในการก่อสร้างซ่อมแซมอาคารเรียนหรืออาคารประกอบ ตลอดจนจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนที่เป็นอุปกรณ์หลัก ในปี 2544 เป็นเงิน 790 ล้านบาท

2. กองทุนหมุนเวียนเพื่อวิทยาการสงเคราะห์สำหรับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในภาคใต้ เมื่อ ปี 2532 ถึง ปัจจุบัน จำนวน 64 ล้านบาท

3. กองทุนเพื่อสนับสนุนการจัดตั้งสถานศึกษาเอกชน สามารถกู้เงินไปลงทุนก่อสร้างอาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา ตลอดจนเงินหมุนเวียนเพื่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเอกชน ปัจจุบันมีเงินกองทุน 2,000 ล้านบาท

4. โครงการสินเชื่อโรงเรียนเอกชน เป็นโครงการร่วมกับธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เริ่มปี 2540 ให้กู้ไปเพื่อพัฒนาโรงเรียน สถานศึกษา กู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ และกู้เพื่อสวัสดิการทั่วไป เป็นเงิน 55 ล้านบาท

5. โครงการส่งเสริมสภาพคล่องทางการเงินแก่โรงเรียนเอกชนเป็นการเสนอขอใช้เงินจำนวน 3,000 ล้านบาทจากกองทุนเพื่อสนับสนุนการจัดตั้งสถานศึกษาเอกชนเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนที่นักเรียนค้างชำระค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นๆจากผู้ปกครองที่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ปี 2542 เป็นเงิน 20 ล้านบาท

สรุปได้ว่า รัฐบาลควรให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านบุคลากร งบประมาณ และระบบการติดตามประเมินผลให้มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนสามารถอยู่ได้บนพื้นฐานของการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพที่เท่าเทียมกับการจัดการศึกษาของรัฐบาล และให้ประชาชน เอกชน องค์กรมหาชน และผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น สามารถแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้

### การส่งเสริมสวัสดิการ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นแผนแม่แบบที่กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาคนและพัฒนาชาติให้มั่นคง อันเป็นความหวังและอนาคตของการพัฒนาคนและสังคม โดยยึดศูนย์กลางการพัฒนาคนในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องนำทรัพยากรมาบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2542 : 6) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลักต้นที่มีความสำคัญที่จูงใจให้คนหรือบุคลากร เจ้าหน้าที่ ในโรงเรียนมีคุณภาพ มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รักหน่วยงานของตน ได้แก่ การส่งเสริมสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความมั่นคงในชีวิต มีความสุขกายสบายใจในการทำงาน รักการทำงาน รักสถาบัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวม

สำหรับสวัสดิการในโรงเรียนเอกชน ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับกองทุนกู้ยืม ค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน และเงินกองทุนสงเคราะห์ นอกจากนี้โรงเรียนสามารถจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นและเหมาะสมมาสนับสนุนส่งเสริมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้อีก เช่น การออมทรัพย์และสะสมเงิน การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการกู้เงินฉุกเฉิน การจัดการรถรับส่งจากบ้านไปโรงเรียน ทุนการศึกษาบุตร และอื่นๆ ซึ่งเป็นเงื่อนไขดึงดูดของบุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งอยู่ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากร

#### ความหมายของสวัสดิการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 354) ให้ความหมาย สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างประจำ สามารถช่วยให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่ง

บีช (Beach. 1980 : 79) กล่าวว่า สวัสดิการ คือผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ทอริงตัน (Torrington. 1991 : 129) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี การอยู่ดีกินดี สุขภาพดี ปลอดภัย ทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสวัสดิการด้านร่างกายและสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี

จากความหมายดังกล่าวสามารถ สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้บุคลากรเพื่อบริการให้แก่สมาชิกนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ เป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ มั่นคง และพึงพอใจในการทำงาน

การจัดสวัสดิการในโรงเรียนที่จะให้เกิดผลดีและคุ้มค่า ผู้ที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีความรู้มีความเข้าใจ และควรที่จะปฏิบัติตามหลักการ ต่อไปนี้

1. หลักการตอบสนองความต้องการของคนในโรงเรียนหรือหน่วยงาน
2. หลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการบริการแก่บุคลากรในโรงเรียน
3. หลักการเสริมสร้างขวัญและประสิทธิภาพของงาน
4. หลักการบริการอย่างสม่ำเสมอ
5. หลักการลดความยุ่งยากและความซับซ้อน

การจำแนกประเภทของสวัสดิการที่โรงเรียนจัดบริการให้กับบุคลากรมักจะขึ้นอยู่กับลักษณะการจัด เช่น จัดตามประโยชน์ที่ให้ จัดตามประโยชน์ที่ถูกเรียกร้อง จัดตามเวลาทำงาน จัดตามสถานที่ แต่อย่างไรก็ตามสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ 1) สวัสดิการตามกฎหมายที่กำหนด เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพการทำงาน และ 2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

สนัย เสี่ยมศักดิ์ (2528 : 44-45) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียน เขตการศึกษา 10 พบว่า ครูชายหญิง มีความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจน้อย ครูชายหญิงมีความพึงพอใจด้านสวัสดิการด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความสะดวกสบาย อยู่ในระดับปานกลาง

ปราณี ศรีจันทิ (2538 : 133-136) วิจัยเรื่อง การดำเนินงานของสหกรณ์บริการในสถานบันการศึกษา พบว่า สมาชิกที่มีอายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริการทุกด้านต่างกัน

จากการศึกษาผลงานการวิจัย พบว่า การส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพื่อจูงใจให้คนได้ทุ่มเทการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด แต่ในขณะเดียวกันการพิจารณาสนับสนุนให้สวัสดิการจะต้องพิจารณาความต้องการขั้นพื้นฐานและความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความพึงพอใจ ซึ่งเป็นตัวแปรในการพิจารณา แต่อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการและระบบค่าตอบแทนที่สมบูรณ์ ควรนำปัจจัยอื่นๆ มาประกอบด้วย เช่น ระเบียบ ข้อกฎหมาย ข้อตกลง ข้อบังคับ และนโยบายโรงเรียนหรือหน่วยงาน

### 3) การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ให้บุคลากรมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน พัฒนาคุณภาพผลงาน พัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถจัดประสบการณ์เรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิคทักษะ วิธีที่มีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่

ดีต่อการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ บุคลากรและเจ้าหน้าที่จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ เป็นปัจจัยชี้ขาดในความสำเร็จและความอยู่รอดของโรงเรียน (มณเฑียร อายุวะศรี. 2541 : 2)

#### แนวคิดพื้นฐานการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนเพื่อสังคมในปัจจุบันและอนาคต ให้มีความสามารถมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ถ้าครูมีคุณภาพ นักเรียนย่อมมีคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ได้กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 :1)

1. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจะต้องพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และชุมชน
2. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนควรมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพให้แก่ครู
3. การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ควรดำเนินการควบคู่ไปกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้ครูเห็นคุณค่า เห็นความสำคัญของตนเองที่มีต่องาน ชื่นชมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สมิต สัชฌุกร (2536 : 19) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 139) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

แคสเตเตอร์ (Cattetter. 1981 : 171) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการจัดการของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้านบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีตั้งแต่เข้าทำงานจนออกจากงาน ก่อเกิดผลิตผลที่สูง สร้างความพึงพอใจประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

มันดี และ โนว์ (Mondy & Noe. 1996 : 219) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้ความเข้าใจ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรกว้างขึ้น เข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

บาร์ทอล และ มาร์ติน (Bartol & Martin. 1998 : 79) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนา ส่งเสริมให้ความรู้ความสามารถแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีคุณภาพ ส่งผลให้งานสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการฝึกอบรม

#### แนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

บุคลากรในโรงเรียนนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด หน่วยงานหรือโรงเรียนจะประสบความสำเร็จอยู่ที่บุคลากรและการได้มาซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโรงเรียนในการสร้างเสริมความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ สามารถกำหนดแนวทางพัฒนา ดังนี้

สมชาติ กิจยรรยง (2537 : 7-9) ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนในภาพรวม สามารถกำหนดแนวทางได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน และการฝึกอบรมภายในสำนักงาน

2. การให้การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Educational) เป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ทักษะโดยให้การศึกษาต่อในสถานบันอุดมศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ

3. การจัดกิจกรรมเสริม (Supplement Activity) เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านข่าวสารข้อมูล กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติใหม่ๆ การจัดทำเอกสารคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน

สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สามารถส่งเสริมสนับสนุนได้ดังนี้

1. จัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบการ ควบคุม กำกับติดตามประเมิน นิเทศภายในสถานศึกษา และการนิเทศภายนอก
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาล้ำคิด ล้ำทำ กล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการ ที่หน่วยงานส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดขึ้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ความคิด  
เห็นกับบุคลากรในโรงเรียนอื่นๆ

7. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู  
สภาพความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน พิจารณาได้จากประเด็น  
ต่อไปนี้ (กรมวิชาการ, 2543 : 21-22)

1. บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็น และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามวัยและศักยภาพ มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และระดับการพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. บุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจ ได้รับการสนองตอบด้านสวัสดิการ มีความสุขในการทำงาน

#### กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน

1. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง บทบาทของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำ การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดทำเอกสารคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การปรับปรุงหน้าที่ใหม่ วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ (2535 : 30-34) ได้กล่าวไว้สำคัญดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง
2. การประชุมชี้แจง
3. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน
4. การสอนงาน
5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
6. การให้คำแนะนำปรึกษาหารือ
7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน
8. การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่

ชิดชม สฤษฏีราชโยธิน (2542 : 26) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานมีหลากหลายวิธีการ ดังนี้

1. การสอนแนะ (Coaching) เป็นการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล แนะนำเป็นประเด็นในการปฏิบัติงาน

2. การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority)

3. การฝึกอบรม (Training) จะช่วยพัฒนาความรู้ แนวคิดใหม่ๆ

4. การส่งไปศึกษาดูงานหรือศึกษาต่อ

5. การจัดให้เข้าประชุมหรือพบปะในคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบ เพื่อเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

6. การประชุม

7. การส่งเสริมให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดบทบาทการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยใช้ทักษะกระบวนการ แลกเปลี่ยนความรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานสามารถปรับปรุงแนวคิด สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี

**2. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร** เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคการบริหารมาใช้โดยผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่างๆ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) ได้เสนอไว้ 3 เทคนิควิธี คือ

1. การบริหารโดยเป้าหมาย หรือโดยวัตถุประสงค์

2. การบริหารงานโดยการมีส่วนร่วม

3. การบริหารงานการใช้คิวซี

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยกระบวนการบริหารไว้ (พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. 2540 : 41) ดังนี้

1. การบริหารโดยเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์

2. การบริหารแบบการมีส่วนร่วม

3. การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ (Q.C.C.)

การบริหารงานโดยเน้นวัตถุประสงค์อย่างมีเป้าหมาย สามารถนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน เน้นคุณภาพของคนในหน่วยงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีความสำคัญ ความรับผิดชอบต่อตนเองและหน่วยงาน มีความรู้จักรับผิดชอบต่อการหน้าที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของทุกคนในหน่วยงาน การติดตามงาน และตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ทำให้การทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ และบุคลากรมีขวัญกำลังใจกับความสำเร็จร่วมกัน ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 167-168) ได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร อย่างต่อเนื่อง

2. การพยายามระบุวัตถุประสงค์หน่วยงานให้ชัดเจน

3. การพบปะเพื่อปรึกษาหารือกันโดยไม่ขาดตอน

4. การสร้างความศรัทธาในตัวบุคคล

จากที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการวางแผนการบริหารจัดการ การบริหารโดยวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายงานในโรงเรียนทราบเป้าหมายในการทำงานของตนเองตลอดทั้งให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกัน จะได้พัฒนาความรู้ความเข้าใจในงานได้เป็นอย่างดี

**3. การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม** ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการแรก คือ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ สามารถทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีผู้กล่าวถึงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) กำหนดขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างมีระบบที่ดีดังนี้

1. ศึกษาปัญหา ความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดหลักสูตรและแผนงานการฝึกอบรม
3. การดำเนินงานการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม
5. การติดตามการฝึกอบรม

นอกจากนี้ เสนาะ ดิยาวี (2535 : 133-137) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน
3. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ
5. การฝึกงาน
6. การฝึกอบรมพิเศษ

เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง (2539 : 28) ได้กล่าวถึงวิธีในการฝึกอบรมที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถจำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การลงมือฝึกปฏิบัติงานจริง
2. การฝึกอบรมด้วยการบรรยายในห้องเรียน
3. การลงมือปฏิบัติงานในเวลาและนอกเวลาควบคู่กันไป
4. การฝึกอบรมเพิ่มเติม
5. การฝึกจำลองและใช้วิธีการอื่นๆ

กรมการพัฒนาชุมชน (2544 : 60-61) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการฝึกอบรมที่จะทำให้นักบุคลากรในโรงเรียนหรือหน่วยงาน บรรลุวัตถุประสงค์ คือ ผู้บริหารโครงการ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องร่วมมือกันปฏิบัติการฝึกอบรมตามรูปแบบวิธีการดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมก่อนประจำการ
3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
4. การให้ความรู้ในขณะปฏิบัติงาน
5. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
6. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่ว่าด้วยวิธีการใด กระบวนการใด ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ผู้บริหาร และตัวบุคลากรเอง สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา
3. ช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การเพิ่มคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างจำกัด แทนจำนวนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อควบคุมคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

6. สามารถช่วยยกระดับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามโครงสร้างการพัฒนาประเทศของรัฐ ตามทิศทาง เป้าหมาย นโยบายและแผนงานที่ดี

สรุปได้ว่า จุดประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชน เพื่อส่งเสริมพัฒนาให้ครู บุคลากร และเจ้าหน้าที่ให้ได้รับความรู้เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมีขวัญกำลังใจ มีความเต็มใจสามารถทำงานให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

#### 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต รวมทั้งสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การจัดการศึกษาเพื่อต้องการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติ และทักษะปฏิบัติ จะต้องยึดหลักการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สาระสำคัญดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่จะสร้างคนและพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา และมีความสุข ดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ. 2543ค : 1)

- 1.การยึดหลักการ “ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด”

- 2.การเน้นความสำคัญทั้ง ความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการ
- 3.การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาทุกโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการประกันคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะได้เป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนสร้างสรรค์ จรรโลงสังคม ให้มีความสงบและมีสันติสุข จากการศึกษาเอกสารการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนจะมุ่งเน้น 3 ประการ คือ ด้านสติปัญญา ด้านศีลธรรมประจำใจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม (กรมวิชาการ. 2543ค : 2)

แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้มาเป็นผู้แสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง มีส่วนร่วมในการเรียนรู้กับครูผู้สอนมากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนรู้จะต้องเน้นความสำคัญด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน จำเป็นต้องมุ่งเน้นความสำคัญ ดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ. 2543ค : 9-12)

1. ด้านความรู้ จำเป็นต้องวิเคราะห์ภารกิจในการสอน สภาพความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ผู้เรียนจะต้องเข้าใจโครงสร้างของความรู้ตั้งแต่ข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ กฎเกณฑ์ไปจนถึงทฤษฎีอย่างมีลำดับขั้นตอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง ผู้เรียนสามารถมีความรู้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับมาตรฐานของหลักสูตร

2. ด้านคุณธรรม การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของนักเรียน ครูจำเป็นต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี เท่ากับครูสร้างความมั่นคงในจิตใจแก่นักเรียน ยึดมั่นในภาพพจน์ว่าตนเป็นคนดีและเป็นคนเก่ง มีศักดิ์มีศรี กระตุ้นให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ กล้าคิดกล้าทำ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

3. ด้านกระบวนการเรียนรู้ เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา กระบวนการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพนักเรียน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ทั่วไป เช่น กระบวนการกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แต่ละวิชา ฝึกปฏิบัติการเรียนรู้แต่ละวิชา เช่น วิทยาศาสตร์ใช้ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทักษะความเคลื่อนไหวทางร่างกาย สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพ

4. การบูรณาการตามความเหมาะสม เนื่องจากการเรียนรู้สามารถเกิดได้ทุกสถานที่ ทุกโอกาส ทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ในสภาพแวดล้อมและในธรรมชาติ ผู้เรียนต้องใช้ปัญญาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และบูรณาการเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริง

องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพนักเรียนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพัฒนาการเรียนรู้ที่สำคัญ (กรมวิชาการ. 2543ค : 68) ได้แก่

1. ศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ศักยภาพในการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ความพร้อม และความสนใจ มีความแตกต่างกันในเชิงพหุปัญญา
2. กำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มวิชา ซึ่งครอบคลุมขอบข่ายสาระการเรียนรู้ และมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
3. ส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ ความมั่งคั่งทางจริยธรรม ซึ่งต้องใช้ชีวิตอย่างหลากหลายตามสภาพจริง และโยงใยความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของผู้เรียน
4. มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ ทักษะกระบวนการที่สอดคล้องกับธรรมชาติวิชาวรรณแบบการคิด สร้างกระบวนการคิด กระบวนการสร้างความรู้ และสืบค้นความรู้ด้วยตนเอง
5. การพัฒนาสื่อ เสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ที่จะเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ

6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินตามสภาพจริง และการประเมินต้องมีวิธีการที่หลากหลาย

ผลจากการศึกษาของกรมวิชาการ (2543ค : 79) เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า

1. นักเรียนมีหลักการที่เกี่ยวกับรูปแบบ แนวทางและวิถีคิดของตนเอง แสดงออกสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม คิดเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีสมาธิในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น
2. นักเรียนมีศักยภาพในการวางแผนงาน และตัดสินใจ
3. นักเรียนสามารถเรียนรู้เอง ค้นพบตนเอง เกี่ยวกับด้านต่างๆ ในเชิงพหุปัญญา ความถนัด สติการเรียนรู้ การพัฒนางานและอาชีพของตนเอง
4. นักเรียนมีนิสัยรักการทำงานที่เป็นระบบ รักการอ่าน การค้นคว้าข้อมูล การใช้ข้อมูลใหม่ในการสร้างความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติของตนเอง
5. นักเรียนสามารถเรียนรู้และทำงานด้วยการพึ่งตนเอง ใช้วิธีประชาธิปไตยในการทำงานกลุ่ม อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
6. นักเรียนมีวินัยในตนเอง มีบุคลิกที่มั่นคง แสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ และเหมาะสมมีเหตุมีผล มีกิริยามารยาทและความเป็นไทย

7. นักเรียนมีสุขนิสัย ทักษะทางสุขภาพ มีทักษะในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม

8. นักเรียนมีประสบการณ์ตรงกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คิง และ ฟิลด์ (King & Fields. 1980 :229) ได้เสนอขอบข่าย เป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนไว้สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การพัฒนาด้านสติปัญญา ซึ่งเน้นความสามารถในการคิด เรียนรู้ และการรวบรวมข้อมูลให้ได้ความหมายที่เป็นประโยชน์

2. การพัฒนาเอกลักษณ์ เป็นการพัฒนาความรู้สึก ที่มีต่อตนเอง ให้มีความเข้าใจความสามารถ และข้อจำกัดในตนเอง การตั้งเป้าหมาย ในอาชีพและเป้าหมายของชีวิต การควบคุมอารมณ์และการพัฒนาความรู้สึกที่ดีของตนเอง

3. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่ง เน้นการสร้างความสัมพันธ์ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ตลอดจนการสร้าง ความใกล้ชิดและความรัก

4. การพัฒนาค่านิยม ซึ่งเน้นค่านิยมที่มีคุณธรรมในการดำรงชีวิตของตนเอง

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพนักเรียน หมายถึง ประสิทธิภาพจากการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ การเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ แก่นักเรียนจนสำเร็จบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องเน้นกระบวนการเรียนรู้ในด้านสำคัญ ดังต่อไปนี้

**1. ด้านความรู้ความสามารถ** ความรู้ความสามารถของนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคม มีนักการศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของนักเรียน ดังนี้

สมคิด อิศระวัฒน์ (2542 : 81) กล่าวว่า ความรู้ความสามารถของนักเรียน เป็น การสร้างองค์ความรู้ที่ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวางแผนการเรียนรู้ได้จนประสบความสำเร็จ จบกระบวนการเรียนรู้ นำความรู้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน

รุ่ง แก้วแดง (2542 : 112) ได้กล่าวว่า ความรู้ความสามารถ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าหรือเรียนรู้เพื่อตนเอง สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้เป็นอย่างดี ความรู้ความสามารถที่เกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเองย่อมสนองตอบความต้องการ และความสนใจของตนเอง ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ

ไคลน์ (Klein. 1991 : 2) ได้ให้ความหมาย ความรู้ความสามารถของนักเรียน หมายถึง กระบวนการเรียนรู้จากการศึกษาเชิงทดลองที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงด้าน ความรู้ ความคิดเชิงสัมพันธ์ของพฤติกรรม ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์

บอริช (Borich. 1992 : 286) กล่าวถึง ความรู้ความสามารถ หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น

ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะกระบวนการเรียนรู้ในระดับสูง ได้แก่ การใช้เหตุผล การคิดแก้ปัญหา การคิดการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง

จากความหมายและความสำคัญตามที่นักการศึกษาข้างต้นได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ความรู้ความสามารถของนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญเป็นกระบวนการของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ความสามารถด้วยตนเอง ส่งเสริมศักยภาพของตนเองสร้างความตระหนักและความรับผิดชอบต่อการเรียน การทำงาน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

**2. ด้านทักษะปฏิบัติ** การเรียนรู้ของนักเรียนนอกจากอาศัย ความพร้อม ความสนใจ แรงจูงใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ปัญหา จำเป็นต้องอาศัยทักษะปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ครบองค์ประกอบ ให้ผู้เรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น บรรลุจุดประสงค์ของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ สำหรับทักษะปฏิบัติมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพดังนี้

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2534 : 94) อธิบายความสำคัญของ ทักษะปฏิบัติ ว่าเป็นการเรียนรู้อันเป็นผลสำเร็จที่ดีที่สุดที่เกิดจากการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีความสมบูรณ์ รวดเร็ว และเกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติ ทักษะปฏิบัติเกิดจากความสนใจและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงทักษะในระยะเวลาที่ยาวนาน สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะขั้นฝึกหัด ระยะขั้นก่อนคงรูป และ ระยะขั้นปกติ

ส.วาสนา ประवालพฤษ (2537 : 5) อธิบายว่า ทักษะปฏิบัติ หมายถึง ความชำนาญ ที่เกิดจากการปฏิบัติในการทำงาน รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

แกร์ริสัน (Garrison. 1972 : 640) กล่าวว่า ทักษะปฏิบัติหมายถึง แบบพฤติกรรมที่นักเรียน ผู้เรียนกระทำไปด้วยความชำนาญ ราบเรียบ ถูกต้อง รวดเร็ว และแม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาความสามารถของตนเอง และนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้

เมอร์เรน และ เลห์แมน (Mehrens & Lehman. 1984 : 205-206) อธิบายไว้ว่า ทักษะปฏิบัติ หมายถึง แบบพฤติกรรมที่กระทำด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ ซึ่งเป็นผลมาจากพัฒนาความสามารถของตนเอง

จากความสำคัญ ความหมายหมายทักษะปฏิบัติดังกล่าวข้างต้น กล่าวว่า ทักษะปฏิบัติภาวะภายนอกของการเรียนรู้ที่เกิดจากตอบสนอง จำเป็นต้องให้ผู้เรียน ได้ปฏิบัติจริง จึงจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และความชำนาญ นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น ในการพัฒนาทักษะปฏิบัติจะต้องใช้ความเพียรพยายามและเวลา รวมทั้งความมีทัศนคติในทางที่ดี แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะปฏิบัติการกระทำที่ชำนาญจะเกิดขึ้นภายในขั้นตอนของการพัฒนาทักษะ มี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นความรู้ ขั้นการปฏิบัติ และขั้นชำนาญ

**3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์** โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างคนให้มีคุณภาพของสังคมเพื่อพัฒนาประเทศ พร้อมส่งเสริมสร้างบุคลิกภาพและความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีความสามารถในการประกอบอาชีพตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาในโรงเรียนตามหลักสูตร มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งด้านพฤติกรรม สิ่งแวดล้อมและความสามารถพิเศษ ได้แก่ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้วิทยาศาสตร์ ใฝ่สร้างสรรค์ ซึ่งมีนัยการศึกษาได้เน้นความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ไว้ 2 ด้าน 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ ทักษะคิดทำงาน และคุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะทางวิชาชีพ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน และความรู้วิชาชีพ สำหรับการศึกษานักเรียนให้มีความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนมีความสำคัญดังต่อไปนี้

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2542 : 12) ได้แบ่ง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ออกเป็นคุณลักษณะในด้าน ความคิด จิตใจ และคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่างๆ ในสภาพที่เป็นจริง คุณลักษณะของคนเป็นองค์ประกอบรวมที่ไม่สามารถแยกส่วนออกจากกันได้ สำหรับคุณลักษณะที่สำคัญ คือ บุคลิกภาพ ความสัมพันธ์กับสังคม และการปฏิบัติ

ศิริพร เหมือนเงิน (2542 : 28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ดังนี้

1. มีความอดทน พร้อมทั้งจะสู้งานและแก้ปัญหาต่างๆ อย่างไม่ย่อท้อ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความเป็นผู้นำ
3. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ มีความจริงใจมี

บุคลิกภาพ

4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. เป็นคนที่มีเหตุผล ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
6. เป็นผู้ศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบ

อาชีพ

7. มีความมั่นคงในอารมณ์ มีสติรอบคอบในการทำงาน สามารถควบคุม

อารมณ์ได้ดี

8. มีความรู้ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เข้ากับผู้อื่นได้ดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 172) ได้ประชุมสัมมนา กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. ความเป็นผู้มีสติปัญญา
2. ความเป็นผู้มีจิตใจสูงส่ง
3. ความเป็นตัวของตัวเองในการคิดและการปฏิบัติ
4. ความเป็นผู้ยึดมั่นในความรักความสามัคคี

จากการศึกษาเอกสารผลงานการวิจัย สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เป็นคุณสมบัติส่วนตัวที่สำคัญ การเป็นนักเรียนที่มีความรู้ความสามารถสมบูรณ์ มีความรู้ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปรับตัวเองและนำพาตนเอง ครอบครัว ชุมชนไปสู่การพัฒนาอย่างมีความสำเร็จ สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในยุคการปฏิรูปการศึกษา ที่ผู้วิจัยศึกษาให้ความสำคัญ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

#### 1. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนต้องนำเอาข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนมาศึกษา สันนิษฐาน ได้แก่ องค์ประกอบเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนเอกชน และองค์ประกอบของผู้บริหาร ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เนื่องจากการจัดการศึกษาเอกชน กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า โรงเรียนเอกชนสามารถเปิดสอนได้ทุกระดับทุกประเภท หลากหลายรูปแบบ มีความอิสระ มีการกำกับติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหาร โดยรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษา การพัฒนาโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบทุกฝ่าย สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้ศึกษาในประเด็นสำคัญ คือ 1) ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และ 4) บรรยากาศโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**1.1 ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน** เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบทางสภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน (DeRoche. 1987 : 223) ผู้วิจัยกำหนดการศึกษาลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

**1.1.1. วุฒิการศึกษา** วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่บ่งบอกถึงระดับการศึกษาของผู้บริหารที่ได้เรียนรู้จากสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูง ย่อมใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น อำนาจความรู้ทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ รักศรัทธา และให้ความร่วมมือ มีผลทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพรสเซล (Pressel. 1986 : 1516) ทำการวิจัย พบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จระดับปริญญาเอก ทำให้ผู้ร่วมงานมั่นใจ อบอุ่นใจมากกว่าผู้สำเร็จปริญญาโท มีนักการศึกษาหลายท่านได้ทำการวิจัย เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) , ดิน ปรัชญพฤทธิ (2534 : 114)

เพนี (Payne. 1982 : 62) , ดร็กเกอร์ (Drucker.1989 : 13) , เอ็มบามบาร์, เนวัวร์ และ จัป (Mbamba, Nwagwu & Joof . 1992 : 22) และ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) วิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษาของครูใหญ่ สอดคล้องกับการวิจัยของ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531 : 70-71) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียน นอกจากนี้มีการวิจัยที่ศึกษา พบว่า วุฒิการศึกษาและการศึกษาต่อเนื่องของผู้บริหารมีผลสัมพันธ์กับความสำเร็จ ประสิทธิผลการจัดการบริหารในโรงเรียนเป็นอย่างมาก (Robbin. 1998 : 109 ; Pendley. 1985 : 98 และ Schermerhorn, Hunt & Osborn. 1989 : 379)

1.1.2. ประสบการณ์ทางการบริหาร ประสบการณ์เป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญ เพราะประสบการณ์จะเพิ่มความละเอียด สุขุม รอบคอบในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ถูกต้อง เป็นผลดีต่อองค์การ และสามารถส่งเสริมให้การบริหารปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเกิดจากการเรียนรู้ที่สะสมมาเป็นเวลานาน มีนักการศึกษาหลายท่านให้ความสนใจศึกษาประสบการณ์ทางการบริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) , แมคนาบาร์ และ คริสโลม (McNamara & Chisolm .1988 : 547-548) ; โฮลเดนส์ (Holden. 1995 : 108-A) และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2531 : 70-71) พบว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานของการศึกษาในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอเนล (O'Neal. 1987 : 320) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก และประสบการณ์การบริหารมาก ยิ่งทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากยิ่งขึ้น พิชญภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 45) พบว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ผลผลิต และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติภารกิจของหัวหน้าภาควิชาให้ประสบความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะบุคคลบางอย่าง เช่น ระดับการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร นอกจากนี้ไรเตอร์ (Rieter. 1987 : abstract) ได้ศึกษาคูณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และประสบการณ์

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะชีวสังคมของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า ประสบการณ์ทางการบริหาร เป็นตัวแปรที่สำคัญในระดับปัจจัยผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

1.1.3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งในโรงเรียนปัจจุบันและได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จในเวลาที่กำหนด มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและให้ความสำคัญ เกี่ยวกับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร เช่น วิจิตร วรุตบางกูร (2530 : 11) และ ดัลลาตส์ (Douglas. 1978 : 77) นอกจากนี้การวิจัยของ เกียรติกำจร กุศล (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบด้าน

ภูมิหลังของคณบดี ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์ทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการและเจตคติต่อการเป็นผู้นำคณะ มีอิทธิพลรวม อิทธิพลทั้งทางตรง และ อิทธิพลทางอ้อมต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดีมากที่สุด

1.1.4. การอบรมทางการบริหาร การฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่สำคัญเพราะผู้บริหารที่ผ่านหลักสูตรการอบรมทางการบริหารของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการเตรียมผู้บริหารเข้าสู่ตำแหน่ง ย่อมทำให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารมากขึ้น สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น มีนักการศึกษาสนใจศึกษาเรื่องนี้ เช่น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดตัวหนึ่งที่สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน และจากการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533 : 129) พบว่า การฝึกอบรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากการฝึกอบรมช่วยเพิ่มศักยภาพในการเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหาร การศึกษาเกี่ยวกับการได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร พบว่า ครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพจะผ่านการอบรมทางการบริหาร (Schoenbeck. 1991 : 203) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า การฝึกอบรมทางการบริหารเป็นกระบวนการและวิธีการที่สำคัญต่อการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เกิดประสิทธิผล (Milkovich & Boudrean. 1988 : 541 และ Schuler. 1983 : 17) อย่างไรก็ตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533 : ข) พบว่า โรงเรียนเอกชนมีความเสียเปรียบด้านปัจจัยการบริหารจัดการ เนื่องจากการฝึกอบรมที่ผู้บริหารโรงเรียนได้รับมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่น เพราะการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งมีวิธีการที่แตกต่างกัน

## 1.2 พฤติกรรมผู้นำ (Leaders Behavior)

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องตระหนัก ให้ความสำคัญ และให้ความสนใจ เพราะองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ ในโรงเรียนผู้บริหารคือ ผู้นำ จำเป็นต้องสร้างความรับผิดชอบ สร้างความตระหนัก จิตวิญญาณ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้เกิดขึ้น พร้อมกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ในยุคการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ จำเป็นต้องสร้างพันธกิจร่วมกัน และมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ หากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานความสำเร็จเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำ เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณสมบัติและความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และบรรลุผลสำเร็จ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ และดึงเอาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย พฤติกรรมผู้นำ จึงหมายถึง การบริหารการจรรระบบให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผล

สำเร็จโดยที่ผู้บริหารมิใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่บริหารจัดการให้การปฏิบัติงานในองค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ (Simon. 1977 : 126-127) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวันนี และคณะ (Sergiovanni & others. 1992 : 5) ที่ได้กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำก็คือ กระบวนการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโดยทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จ

#### ความหมายพฤติกรรมผู้นำ

ดรักเกอร์ (Drucker. 1968 : 272) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้นำ

ไซมอน (Simon. 1977 : 126) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนสำเร็จ ผู้บริหาร หรือผู้นำเป็นผู้ที่ใช้ศิลป์ในการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

คาร์เตอร์ (Carter. 1982 : 299) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมใดๆ ที่บุคคลที่เป็นผู้นำได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรือได้รับการแต่งตั้งให้กระทำ

เฮอร์เซ และ บลังชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1982 : 3) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การทำงานของผู้นำร่วมกับคนอื่นในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

โอเวนส์ (Owens. 1987 : 128) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง บทบาทการกระทำที่ผู้นำสนับสนุนให้กลุ่มทำงานสำเร็จ มุ่งเน้นภารกิจสำคัญ 1) จัดการภายในกลุ่ม เพื่อพัฒนาให้ได้ผลผลิตร่วมกัน 2) ประสบความสำเร็จในงานที่กระทำอยู่

เซอร์จิโอวันนี (Sergiovanni. 1990 : 19) อธิบายว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่จะสร้างความผูกพัน ยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติของผู้นำและผู้ตาม กระตุ้นให้มีความตระหนักถึงเป้าหมายหลักของสถาบัน อันจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษา

เบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 49) ให้ความหมายของ พฤติกรรมผู้นำว่า เป็นกระบวนการของการกระทำที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พฤติกรรมผู้นำเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างระบบความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่างๆ ในองค์การซึ่งเปรียบเสมือนสมอง เส้นเลือด แขน ขา และพลกำลังขององค์การที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องใช้เป็นวิถีทางไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน (Knezevich. 1984 : 5) พฤติกรรมผู้นำเป็นบทบาทและปัจจัยสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของโรงเรียน (Hoy & Miskel. 2001 : 392 ; citing Bass. 1990) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ เฮ้าท์ และมิชเชล (House & Mitchell. 1974 : 81-97) และ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 380) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ และ

กระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มอริส (Morris. 1981 : 23) เสนอแนะพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารที่สำคัญ ดังนี้ 1) ต้องทำความเข้าใจกับปัญหาต่างๆที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน 2) ต้องทำความรู้จักกับคณะครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ดี และ 3) ต้องประสานทรัพยากร และภารกิจต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มาปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้ผลงานที่พึงพอใจ

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นเฉพาะการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษา 4 ประการ ดังนี้ (House & Mitchell. 1974 : 81-83)

1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (Directiveness Leadership)
2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)
3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)
4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Oriented Leadership)

#### 1.2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำชี้แนะให้ผู้ตาม ผู้นำแบบสั่งการจะบอกให้ผู้ตามรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง งานประจำที่ต้องทำ ให้แนวทางที่เฉพาะเจาะจงว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ให้ผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกระบวนการอย่างเคร่งครัด โดยพยายามรักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน และร้องขอให้ผู้ตามรักษามาตรฐานตามกฎหมายโดยสม่ำเสมอ (House & Mitchell. 1974 : 83)

#### 1.2.2 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำซึ่งใช้การสาริต สนใจในเรื่องสถานการณ์ ความเป็นอยู่ที่ดี และความต้องการของผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้ยอมทำแม้เพียงสิ่งเล็กน้อย เพื่อสร้างงานให้น่าชื่นชม ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน (House & Mitchell. 1974 : 83)

#### 1.2.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือกับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะของผู้ตามและนำเอาข้อเสนอแนะเข้าร่วมในการพิจารณาก่อนตัดสินใจเสมอ (House & Mitchell. 1974 : 83)

#### 1.2.4 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง จะพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ตามอย่างต่อเนื่องและชื่นชมกับผู้ตามที่มีระดับความเชื่อมั่นสูง และเชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามและสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ (House & Mitchell. 1974 : 83)

### 1.3 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (Administrator vision)

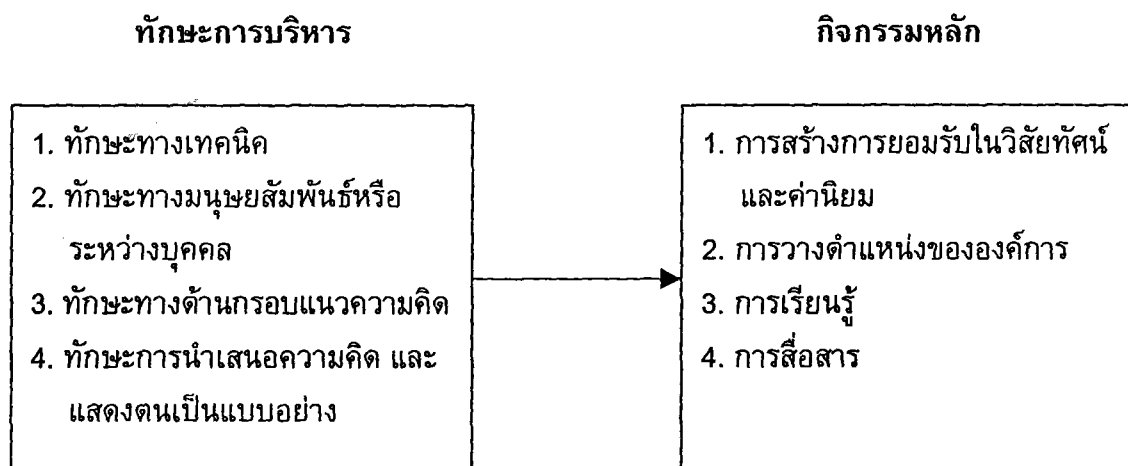
วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคโลกาภิวัตน์ ความอยู่รอดของโรงเรียนอยู่ที่คุณภาพของผู้เรียน อนาคตของโรงเรียนจำเป็นต้องมุ่งเน้นงานวิชาการเป็นหลัก การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การสร้างทุนแห่งปัญญาเป็นแนวความคิดที่ให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและกว้างขวาง การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของประเทศ ที่จะให้ทันกระแสโลกบนพื้นฐานวัฒนธรรมไทย จะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ทุกส่วนของสังคม ในสังคมแห่งการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Managers) มาบริหารจัดการในโรงเรียน ในทัศนะของนักการศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ คือการมีแผนงานสำหรับอนาคต จึงเปรียบเหมือน กุญแจสำคัญของความเป็นผู้นำ เสมือนแผนที่ที่ประกอบการเดินทางไปสู่จุดหมายในอนาคต และวิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะปลายเปิด (Open-ended) เบอริลิน (Berlin. 1996 : 30) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นภูมิปัญญาเชิงปฏิบัติ (Practical Wisdom) หรือความมีเหตุผลในเชิงปฏิบัติ (Practical Reason) การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสังคม ประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Techno Vision) ผลการวิจัยของ คูเซส และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner. 1987 : 129) พบว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กรมีแหล่งที่มาจาก 3 ประการ ดังนี้

1. มาจากนโยบายหรือข้อเรียกร้องขององค์กรระดับเหนือขึ้นไป
2. มาจากสภาพปัญหาและสิ่งแวดล้อมทางสังคม
3. มาจากการสร้างวิสัยทัศน์จากองค์กร

นัท และเบคคอฟฟ์ (Nutt & Backoff. 1996 : 471-473) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ผู้นำองค์กรและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างขึ้นมา สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อค้นหาคำตอบในเรื่องต่อไปนี้

1. อะไรคือความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรในอดีต มันเกิดจากอะไร อะไรคือค่านิยมร่วมขององค์กร อะไรคือภูมิปัญญาที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ
2. วิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันขององค์กร อะไรคือภารกิจหลัก สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือไม่ องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจมากน้อยเพียงใด อะไรคือจุดด้อย จุดเด่นขององค์กร
3. องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนภารกิจหลักในปัจจุบันหรือไม่ ทิศทางและเป้าหมายในระยะยาวขององค์กรเป็นอย่างไร อะไรคือภูมิปัญญาใหม่ที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในปัจจุบันและอนาคต เราช่วยกันเสริมสร้างอย่างไร

ความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับปรับเปลี่ยนในระบบความคิดและบทบาทของตัวผู้บริหารเองก่อน เช่น การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการควบคุมกำกับ (Control Paradigm) ไปสู่กระบวนทัศน์ของความมุ่งมั่นและผูกพัน (Commitment Paradigm) สร้างความสัมพันธ์แก่การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ การมีระบบการสื่อสารแบบเปิด การให้ความสำคัญของการจัดโครงสร้างองค์การที่มีลักษณะตัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ (Cross-functional) การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Empowerment) การให้รางวัลแก่การสร้างนวัตกรรม (Innovation Reward) และความก้าวหน้าของบุคลากร (Personnel Progressive) (Graham & LeBaron. 1994 : 154-164) ปัจจุบันผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นนาย (Boss) มาสู่การเป็นผู้นำ (Leader) ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแนวคิด การรับฟังและเกิดความเข้าใจอย่างรวดเร็ว เน้นการฝึกและการให้กำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความคิด สามารถวางแผน การอำนวยความสะดวก และการให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกฝ่ายงาน ผู้บริหารมีอาชีพที่สามารถปรับเปลี่ยนระบบความคิดและบทบาทของตนแล้วจะสามารถพัฒนาการใช้ทักษะการบริหาร ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านแนวความคิด และด้านนำเสนอความคิด และแสดงตนเป็นตัวอย่าง (Articulation and Role Model Skills) นำไปสู่กิจกรรมหลักที่มีความสำเร็จของการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และพัฒนาองค์การให้สำเร็จ (Obolensky. 1994 : 71-74) ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 การใช้ทักษะของผู้บริหาร เพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่ปฏิบัติในองค์การของ  
 ออบบอเลนสกี (Obolensky. 1994 : 73 )

ที่มา : Obolensky, N. (1994). *Practical Business Re-engineering. Tools and Techniques for Achieving Effective Changes.* p. 73

จากความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ยังเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารในองค์การวิชาชีพในปัจจุบัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ดังนี้

#### ความหมายของวิสัยทัศน์ (Vision)

คำว่า Vision เป็นคำที่มีความหมายสัมพันธ์ ใกล้ชิดกับนักการศึกษา นักธุรกิจ และทุกสาขาวิชาชีพ นักวิชาการบางคนได้คิดคำศัพท์มาใช้เอง เช่น ทศนภาพ ญาณทรรศน์ ปัญญาทัศน์ บรรณทัศน์ แต่ที่ใช้เป็นที่แพร่หลายก็คือ คำว่า วิสัยทัศน์ และให้ความหมายเนื้อหาสาระแตกต่างกันออกไป ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538ก : 3) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพขององค์การ ในอนาคตเป็นภาพที่มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ (Unique) ที่พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุได้ถึง (Attainable)

มารศรี สุธานี (2540ข : 17) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคล ซึ่งสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

ประชุม โพธิกุล (2542 : 22) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่องค์การต้องการให้เป็น เป็นการสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์การ

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538ก : 2 ; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นคุณภาพที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยอธิบายวิสัยทัศน์เหมือนกับมัลคอล์มคัลเวิร์ทหรือแผนที่ทางหลวง (Roadmap)

ฮิกแมน และซิลวา (Hickman & Silva. 1984 : 151) ให้ความเห็นว่า วิสัยทัศน์ คือ การคิดไตร่ตรองโดยใช้สมอง ใช้ปัญญา ความรู้ความสามารถ จากสิ่งที่รู้ไปหาสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ปัจจุบัน

เบนนิส และ นานาส (Bennis & Nanus. 1985 : 89) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สัมพันธภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ

บลัมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield. 1986 : 227-228) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถในการมองเห็นความแตกต่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างปัจจุบัน กับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

เทรธอว์น (Trethowan. 1991 : 6) ให้ความหมายสั้น ๆ เกี่ยวกับ วิสัยทัศน์ ว่า หมายถึง ความฝันอันเกิดความรอบรู้

นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนพิมพ์เขียวขององค์การที่ต้องการให้เกิดการพัฒนาในอนาคต และสามารถปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตามความต้องการ (พัฒนกิจ โกญจนาท. 2542 : 23 ; วรรณพร สุขอนันต์. 2541 : 27 ; Sheive & Schoenheit. 1987 : 194 ; Davis & Thomas. 1989 : 22 และ Hellrigel & Slocum. 1989 : 467)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถกำหนดแผนงาน เป้าหมาย และมองภาพในอนาคต (Future Image) ขององค์การที่จะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

#### ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์การ บุคคล และนโยบาย ดังที่ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2538 : 17 ; อ้างอิงจาก Nanas. 1992) ได้เสนอว่า ในปัจจุบัน วิสัยทัศน์มีความสำคัญตามบทบาท และพันธกิจ 4 ประการ คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูด กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันเกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า

2. ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคล มีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพของงาน

3. ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น

4. เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต เชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการ จึงสามารถเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ และสอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และมาตรฐาน ล็อก และคณะ (Locke & Associates. 1991) เชื่อว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เกิดจากปัจจัยในตัวผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะเฉพาะตน ความรู้ในวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และสามารถทางด้านสติปัญญา แมนาส (Manasse. 1986) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะหรือความรู้ที่มีผลต่อการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 5 ประการ คือ

1. ทักษะด้านการจัดกระทำข้อมูล

2. ทักษะเกี่ยวกับการวินิจฉัยองค์การ

3. ทักษะเกี่ยวกับโรงเรียนมีประสิทธิผล จัดการเรียนการสอนเพื่อความเป็นเลิศ

4. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

5. ทักษะความตระหนักในตนเอง

เทรธอแวน (Trethowan, 1991 : 6) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนมี 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยในตัวผู้บริหาร
2. ปัจจัยภายในโรงเรียน
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพลักษณ์ในอนาคต ทิศทางของโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาให้เป็นอย่างชัดเจน ภาพลักษณ์นั้นต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา มีความเป็นไปได้ ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีเป้าหมายการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่น ค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

#### ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

ลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538 : 23 ; อ้างอิงจาก Nanas, 1992) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร
2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยทำให้เป้าหมายและทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. น่าเชื่อถือ
4. โน้มน้าวจิตใจให้ปฏิบัติ
5. แสดงออกอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน สู่ความสำเร็จในอนาคต
7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 21-24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะลึกกว้างไกล สูง เป็นการมองและสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์การสร้างเป็นภาพรวม พิจารณาถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส สภาพปัญหา และปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและระยะยาว นอกจากนี้แล้ววิสัยทัศน์ ที่ดีควรมีลักษณะอื่นๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or achieveable) คือ ต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุสมผลภายใต้กรอบเวลาที่แน่นอน
2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนทัศน์ (Paradigm)
3. น่าท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องกระตุ้นความอยากรู้ อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายศักยภาพ และความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์  
โน้มนำให้เกิดการพัฒนา เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

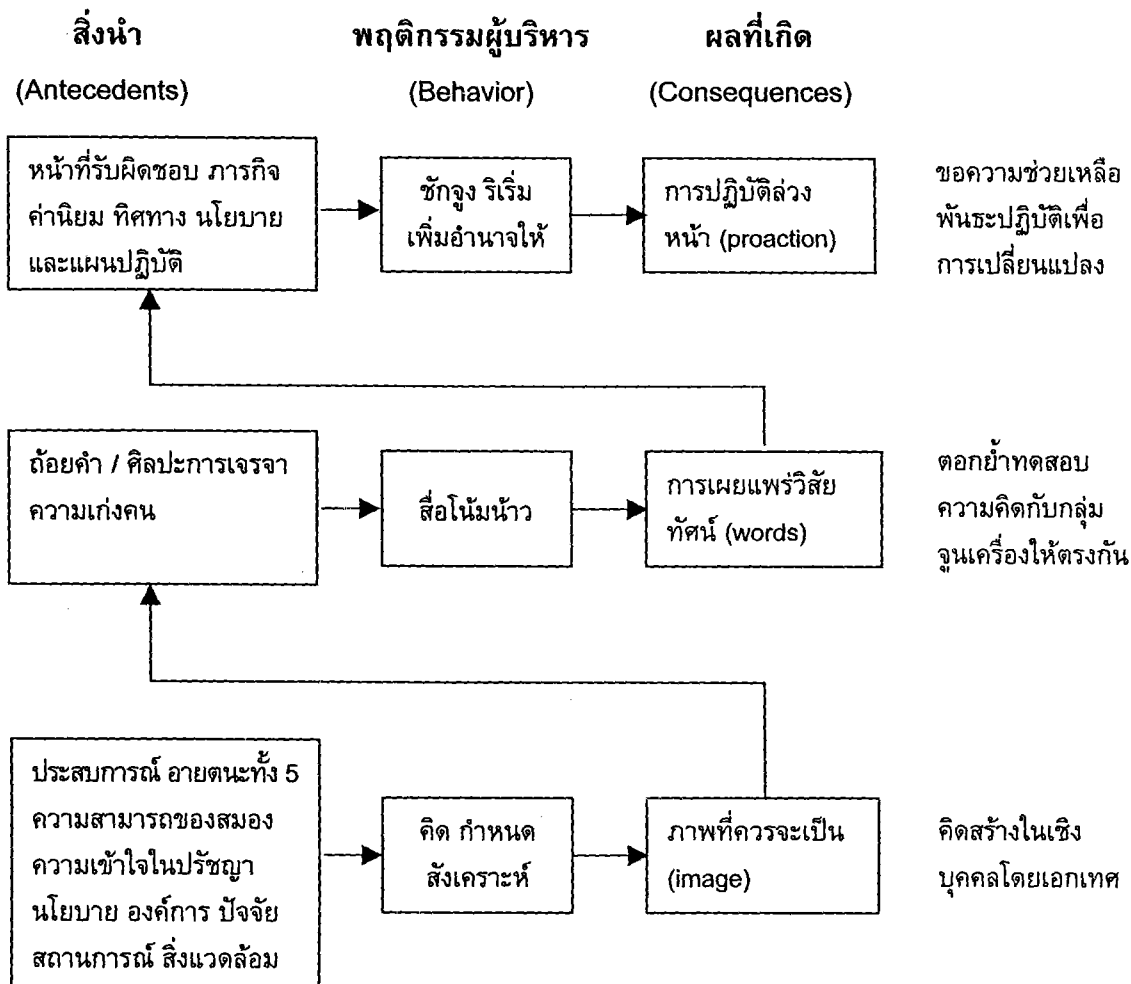
5. มุ่งเน้นการปฏิบัติการมุ่งหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่  
ย้อนรอยกลับไปหาอดีต ไวต่อสภาพการสิ่งแวดล้อมเสมอ รู้เท่าทัน และมีการกำหนดเป้าหมาย  
แผนล่วงหน้า ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไข และปราบปราม

6. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) แสดงถึงการมุ่งสู่อนาคต โดยมีการวางแผน  
กลยุทธ์ จะไม่มีความหมายใดใดหากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7. ความคุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิด  
ให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไปในระยะเวลานาน

#### กระบวนการของวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 24) อธิบายว่า กระบวนการของวิสัยทัศน์มีอย่าง  
น้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ 1) การสร้างภาพที่ควรเป็น 2) การสื่อสารภาพที่คิดได้ และ 3)  
การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจให้ปฏิบัติ หรือเรียกว่า การสร้างพลังร่วมเพื่อการปฏิบัติ ดังแสดง  
ในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กระบวนการที่ครบวงจรของการมีวิสัยทัศน์

ที่มา : วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2538, พฤศจิกายน-ธันวาคม). "วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," *ข่าวสาร*. 40(6) : 24.

จะเห็นได้ว่าในภาพประกอบของกระบวนการของวิสัยทัศน์นั้น จะต้องเกิดขึ้นครบองค์  
ทั้ง 3 ลักษณะ คือ คิดได้ พูดยเป็น และเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ

#### องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 ก : 3 ; อ้างอิงจาก Manasse. 1986) ได้  
กำหนดองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ว่า

1. Organization Vision วิสัยทัศน์ทางองค์การ หมายถึง การมองภาพรวมของ  
องค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จะต้องมองถึงสิ่งแวดล้อมภายนอก ภายในตลอดจนวัฒนธรรม ไม่  
ใช่มองเฉพาะองค์การเท่านั้น มองสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วย

2. Future Vision วิสัยทัศน์ทางอนาคต หมายถึง การสร้างภาพระบบขององค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดใดจุดหนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต และมองภาพรวมขององค์การในอนาคตเป็นอย่างไร ทุกคนต้องร่วมกันกำหนดอนาคตที่ควรจะเป็น

3. Personal Vision วิสัยทัศน์ทางบุคคล หมายถึง การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับองค์การ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะระบุชี้ กำหนด โยกย้ายสับเปลี่ยน บุคลากรเพื่อให้สอดคล้องประสานเกี่ยวกับทักษะ กับทรัพยากรอื่นๆ ในการบริหาร

4. Strategic Vision วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ หมายถึง การกำหนดพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบันทางองค์การ (Organization Vision) กับความเป็นจริงในอนาคต (Future Vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal Vision) ที่เหมาะสมกับองค์การและผู้บริหาร ดังนั้น วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลง นั่นเอง

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์การที่พึงปรารถนา จะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง การสร้างภาพในอนาคตขององค์การบนพื้นฐานของข้อมูลและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน และยังคงอาศัยความรู้ความสามารถพฤติกรรมของผู้นำในการเชื่อมโยงองค์การปัจจุบันไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปได้ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต

#### มิติของวิสัยทัศน์

บรอน (Braun. 1991 : 26) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ทางบุคคล ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 มิติ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating Vision) หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริง หรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างละเอียดลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดต่อ จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared Vision)

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulation Vision) คือ กระบวนการที่จำเป็นต้องบรรยาย อธิบาย และทำให้สมาชิกขององค์การได้รับรู้ เข้าใจ และมองเห็นความเป็นไปได้ ผู้บริหารจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือ เปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวม จุดมุ่งหมายของการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกขององค์การยอมรับวิสัยทัศน์ว่าเป็นของตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีศิลปะในการแสดง สามารถอธิบาย และโน้มน้าวสมาชิกขององค์การให้เข้าใจและยอมรับ ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์การ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Operationalizing Vision) หมายถึง การนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง โดยการร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดและความเพียรพยายามของสมาชิกในองค์กร เพื่อนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติที่สำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวบรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคต ปรับปรุงองค์การให้มีความเป็นเลิศตลอดไป

#### วิสัยทัศน์กับผู้บริหารโรงเรียน

บทบาทสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญยิ่งเมื่อผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์แล้ว ผู้บริหารจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติที่แท้จริง เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538ก : 5) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะต้องได้รับความร่วมมือ ท่วมเท กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด และความพยายามจากสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นดำเนินเป็นผลสำเร็จ นั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศนั่นเอง สิ่งหนึ่งที่นักการศึกษา นักวิชาการได้ยอมรับตรงกัน คือ วิสัยทัศน์ทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำจะปฏิบัติงานได้หลากหลายนอกเหนือจากเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่เป็นภาระหน้าที่ตามปกติโดยจะเลือกกระทำกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ และกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์การ ขณะที่ผู้บริหารจะกระทำทุกสิ่งทุกอย่างตามบทบาทภาระหน้าที่เพียงเพื่อให้ถูกต้องเท่านั้น (มารศรี สุธานี. 2540ก : 39 ; อ้างอิงจาก Sergiovanni & others. 1987 : 73 และ Bennis & Nanus. 1989 : 36-37) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะได้รับผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น และทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี (Sheive & Schoenheit. 1987 : 69) และผู้บริหารโรงเรียนควรจะนำวิสัยทัศน์เข้าไปผสมผสานกับโครงสร้าง นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และงานประจำวันของโรงเรียนเพื่อให้วิสัยทัศน์ได้ปฏิบัติไปพร้อมกันกับแผนงานและกิจกรรมประจำของโรงเรียน (Ramsay & Clark. 1990 : 89) นอกจากนี้ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์จะบรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติการจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารคอยกระตุ้นให้ทีมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติ และแบ่งงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ (Locke & Associates. 1991 : 93) และผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความต้องการ โดยไม่ต้องเสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ หรือไม่มีคุณค่าต่อองค์การ (Duke. 1987 : 51)

การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อย่างยิ่ง เพราะการบริหารงานในโรงเรียนมีกิจกรรมมากมาย มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับ แผนงาน นโยบาย ในระดับกระทรวง กรม และความต้องการของสังคม ชุมชน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันให้โรงเรียนพัฒนา

ก้าวหน้าสู่อนาคต ซึ่ง เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1984 : 7) ได้เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องการจะจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนจะก่อให้เกิดแนวนโยบายในการบริหารงานใหม่ๆ ในการพัฒนาโรงเรียนสามารถกำหนดเป็นปรัชญา และธรรมเนียมโรงเรียน นำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการสามารถจัดกิจกรรมต่างๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ในทางตรงกันข้ามถ้าโรงเรียนใด สถานศึกษาใดที่ผู้บริหารไม่มีวิสัยทัศน์ การปฏิบัติงานไม่มีเป้าหมายอย่างชัดเจน สนใจจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างทั่วถึง ขาดระบบที่ดี การบริหารจัดการก็จะมีประสิทธิภาพ และ เซอร์จิโอวานนี และ สตาร์เรตต์ (Sergiovanni & Starratt, 1993 : 192-194) ยังกล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าจะพัฒนากำหนดทิศทางขององค์การดำเนินการไปในทิศทางใด แล้วผู้บริหารจำเป็นต้องประชาสัมพันธ์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ของตนให้ผู้ร่วมงาน สังคม รับประทาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ จึงนับว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538ก : 13) ได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า “ องค์การใดที่ผู้นำไม่มีวิสัยทัศน์องค์การนั้นย่อมไม่ก้าวหน้าหรือมีแต่ความล้มเหลว”

เพื่อให้การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักและปฏิบัติในสิ่งต่อไปนี้ (เนาวรัตน์ วิไลชนม์, 2538 : 80)

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานตามหน้าที่
2. มีความขยันกระตือรือร้น ไม่มีความเบื่อหน่าย เอือมระอาในการทำงาน
3. มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
4. ยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน
5. สนับสนุนเพื่อนร่วมงานทุกวิถีทางเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวิสัยทัศน์

#### การพัฒนาวิสัยทัศน์ และลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนไม่ทราบว่า จะบริหารโรงเรียนอย่างไร บริหารทำไม บริหารตรงไหน บริหารเมื่อไร และบริหารอย่างไรแล้ว แสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่มีจุดมุ่งหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน นั้นหมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนไม่มีวิสัยทัศน์นั่นเอง การกำหนดตั้งจุดมุ่งหมายเป้าหมายสูงสุดที่ชัดเจนจึงเป็นหลักสำคัญที่จะนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างความผูกพันนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนสามารถจะทำได้หลายทาง เช่น ด้านการศึกษา ได้แก่ การค้นคว้าศึกษาจากเอกสาร วารสาร ผลงานการวิจัย การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การอภิปรายกลุ่มร่วมกับเพื่อน และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและจากคนอื่น กล่าวได้ว่า ถ้าผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ การบริหารงานในโรงเรียนก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (เนาวรัตน์ วิไลชนม์, 2538 : 80)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 11-32 ) ได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ว่าจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบาย วางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีมุมมองที่ยาวไกลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจุบัน และมองภาพที่ควรจะเป็นในอนาคตได้
2. มีความสามารถของสมองที่จะคาดคะเนและเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าปัจจุบัน และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับสถานการณ์จำเป็น
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรนัย รู้และเข้าใจนโยบาย เป้าหมายขององค์กร สามารถจำแนกเป้าหมายออกจากวิธีการ ยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย
4. มีความกระตือรือร้นในการรับรู้ และสามารถเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ๆ กระตุ้นริเริ่มให้มีการใช้นวัตกรรมอยู่เสมอ
5. ไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตนเองเป็นหลัก สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพให้เกิดผลสูงสุด และเปิดใจรับความรู้และประสบการณ์ใหม่
6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์ มุ่งหาความสำเร็จใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนเพื่ออนาคต คาดคะเนเรียนรู้สะสมประสบการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสู่อนาคต มีความกระตือรือร้น ยอมรับความรู้ใหม่ ๆ กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานรู้จักการใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดผลสูงสุด

#### เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง วิสัยทัศน์ของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียน นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่า เอกสารส่วนใหญ่มักจะศึกษาเพื่อค้นหาว่า อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นวัดผลความสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนในภาพรวม ผลการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน มักจะเกิดจากวิสัยทัศน์ และมักจะเป็นผลงานวิจัยในเชิงคุณภาพ ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร (Sergiovanni. 1984 ; Blumberg & Greenfield. 1986 และ Sheive & Schoenheit. 1987) การศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำในเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยได้พบเครื่องมือการวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนเชิงปริมาณ 3 ชนิด ซึ่งสร้างโดยนักการศึกษาและนักวิชาการ 3 ท่าน คือ

1. เครื่องมือชื่อ Leadership Vision Questionnaire - Principal (LVQ-P) ซึ่งสร้างขึ้นโดย บรอน (Braun. 1991) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม 24 ข้อ เป็น

แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. เครื่องมือชื่อ The School Vision Inventory (SVI) ซึ่งสร้างขึ้นโดย กรีนฟิลด์ ลิกาต้า และจอห์นสัน (Greenfield, Licata & Johnson. 1989) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบถูก-ผิด เพื่อตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ (Vision Exchange) 2) ความเป็นสากลของวิสัยทัศน์ (Vision Internalization) และ 3) การเสียสละเพื่อวิสัยทัศน์ (Vision Sacrifice)

3. เครื่องมือชื่อ Executive Vision Self – Examination ซึ่งสร้างขึ้นโดย ฮิคแมน และซิลวา (Hickman & Silva. 1984 : 161-162) ลักษณะเครื่องมือประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้บริหารโรงเรียน ตรวจสอบตัวเองว่า มีพฤติกรรมการบริหารตามรายการข้อคำถามในระดับใด ถ้าหากได้คะแนน รวม 50 คะแนน ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง หากได้คะแนนต่ำกว่า 30 คะแนน แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ต้องได้รับการปรับปรุงต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาพิจารณาเครื่องมือแบบวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ชนิด แล้วเห็นว่า เครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของ บรอน เป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม เพราะ สามารถตรวจสอบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ครอบคลุมสาระสำคัญได้มากกว่าเครื่องมืออื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเครื่องมือวัดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนของ บรอน คือ LVQ-P และศึกษาจากผลงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540ก : 199) ; วรรณพร สุขอนันต์ (2541 : 140-143) และ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : 139) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการ ศึกษาเป็นกรอบความคิดในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมนิยามศัพท์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และได้นำเครื่องมือคือแบบสอบถามไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง หาค่า อำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือต่อไป

#### 1.4 บรรยากาศโรงเรียน ( School Climate)

บรรยากาศโรงเรียนเป็นสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร และจะส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึก ของบุคลากรในองค์กร ในโรงเรียนปัจจุบันบรรยากาศองค์การก็คือ บรรยากาศโรงเรียนย่อมมี อิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนที่ดีทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากร บรรลุจุดหมายตามความต้องการ เสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะ ทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และอบอุ่นใจ มีความรับรู้และรู้สึกความ เป็นเจ้าของอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศโรงเรียนไม่ดี จะ ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ห่างเหิน เฉยเมย ขาดขวัญกำลังใจ ไม่อยากมาทำงาน ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร จัดการบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน

#### 1.4.1 ความหมายของบรรยากาศโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “บรรยากาศโรงเรียน” ไว้ดังต่อไปนี้

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529 : 277) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่ระดับการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในโรงเรียน

ปัญญา คงศรี (2538 : 14) อธิบายว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ หรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขามีสู่องค์การจะอยู่ในรูปมิติต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

อักษร เมธสุทธิ (2540 : 17) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนคือ สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบทบาทของหน่วยงาน

เดวิส (Davis. 1981 : 104) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจ และการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในองค์การ เป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบรอบตัว มีความเป็นกันเองพึงพาอาศัยกัน

ลิตวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 45) อธิบายความหมายบรรยากาศโรงเรียน ว่าหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน โดยเรียกว่า มิติบรรยากาศ ในการนี้ได้แบ่งบรรยากาศออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. บรรยากาศองค์การมุ่งเน้นการประสานสัมพันธ์ มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ
  - 1.1 เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ
  - 1.2 ให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร
  - 1.3 ให้ความสำคัญอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่บีบบังคับน้อย
  - 1.4 ให้การยอมรับว่าบุคลากรเป็นสมาชิกของกลุ่ม

2. บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจ มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

2.1 มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎ ระเบียบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง และอำนาจหน้าที่

2.3 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง และความเห็นที่ไม่ลงรอย

3. บรรยากาศมุ่งผลสำเร็จของงาน มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ

3.1 เน้นความรับผิดชอบส่วนตัว

3.2 มีการคำนวณเรื่อง การเสี่ยง และมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

### 3.3 ให้การยอมรับและรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3.4 สร้างความประทับใจที่บุคลากร เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าและความสำเร็จของทีม

มิกโลส (Miklos. 1970 : 332) และ กิบสัน อีวานเซอวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1979 : 314) ได้ให้ความหมายบรรยากาศโรงเรียนในทำนองเดียวกันว่า หมายถึง คุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมซึ่งเกิดจากมวลสมาชิกในองค์กร และระหว่างองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยผู้ที่ทำงานในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 667) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศ โรงเรียน หมายถึง กลุ่มลักษณะต่างๆ ในองค์การ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์การรับรู้ได้ถึงลักษณะนี้ เป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์การ เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การ จะคงอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

จุง และแมกกินสัน (Chung & Megginson. 1981 : 244) ได้ให้ความหมายขยายความมากขึ้นว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์การ

เรดดิน (Reddin. 1988 : 64) กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่ง

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994 : 469-470) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในโรงเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และลักษณะต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ การปฏิสัมพันธ์ การให้ผลตอบแทน การสนับสนุนในองค์การ ความเป็นอิสระของสมาชิกในองค์การ พฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

#### 1.4.2 ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน

นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่อง บรรยากาศโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การในการพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ เช่น สเตียร์ (Steers. 1977a : 104-109) ได้กล่าวไว้ว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คือ

1. บรรยากาศโรงเรียนเป็นการรับรู้ของบุคลากรและกลุ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมองค์การ ดังนั้น การกำหนดรูปแบบการบริหารองค์การจึงต้องพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม
2. จากการที่บรรยากาศโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงเป้าหมายและความพยายามที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การ และสอดคล้องกับเป้าหมายของบุคลากร โดยบรรยากาศแบบเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแผนงาน และเป้าหมาย
3. แม้ว่าบรรยากาศโรงเรียนจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรม การขาดงานของบุคลากรไม่สามารถคาดหวังว่า บรรยากาศโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมกันนี้นักวิชาการยังได้ให้ความสำคัญและกล่าวถึง บรรยากาศโรงเรียนทำให้เกิดผลดีต่อบุคลากรในองค์การ คือ

##### 3.1. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

##### 3.2. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance)

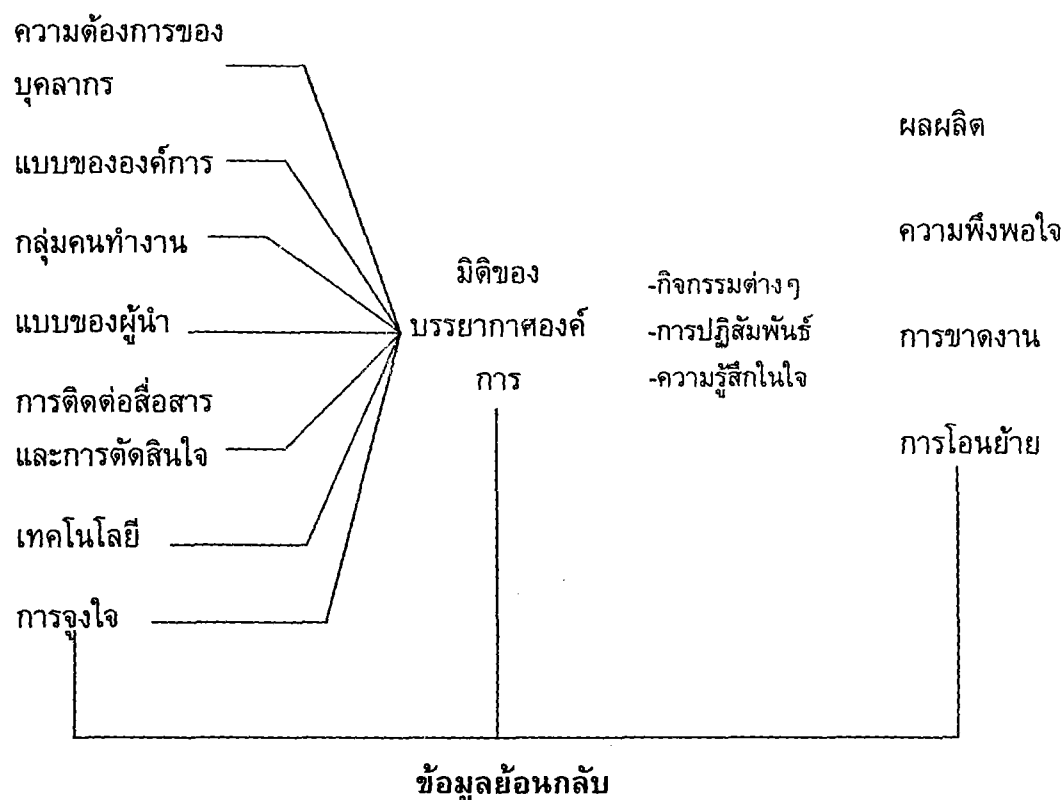
ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียน ดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม (2520 : 616) ที่เห็นว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญ เพราะจะทำให้เข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและเป็นสื่อกลางระหว่างปัจจัยด้านระบบองค์การกับปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์การ อันได้แก่ ผลผลิต ความพึงพอใจ การขาดงานและการเข้าออกจากงาน นอกจากนี้ กิบสัน อีวานเชอวิช และดอนเนลลี (Gibson Ivancevich & Donnelly. 1979 : 315) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด ดังนั้น บรรยากาศโรงเรียนต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันด้วย เพราะบรรยากาศโรงเรียนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การแตกต่างกัน และเมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นตัวแปรด้านพฤติกรรม ตัวแปรโครงสร้าง หรือ กระบวนการย่อมส่งผลกระทบบ่อบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงจะมีผลทางบวกและลบเสมอ และจะเกี่ยวโยงถึงอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือความสำเร็จขององค์การด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2525 : 330) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การโดยเฉพาะบรรยากาศโรงเรียนมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การดังนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่ง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิวเวล (Newell. 1978 : 19) พบว่า บรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจสูง ร่วมมือกัน ปฏิบัติงานด้วยความสนิทสนมกลมเกลียว ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์การหรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกงานภายในองค์การ ดังที่ ดุบริน (Dubrin. 1973 : 334-340) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือ แบบของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตาม ผู้บริหารระดับรองยอมรับว่าเป็นแบบของการบริหารที่ถูกต้อง ควรจะปฏิบัติตาม

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ มีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การ

ดังนั้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียน มีความสำคัญต่อการจัดการ การบริหารของผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆ ในองค์การ ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในโรงเรียนซึ่งก็คือ บรรยากาศโรงเรียนนั่นเอง อย่างไรก็ตาม กิบสัน อีวานเชวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1973 : 327-328) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมในองค์การได้ดีกว่า ก็ควรผสมผสานแนวคิดต่างๆ ของการบริหารโรงเรียนกับพฤติกรรมองค์การเข้าด้วยกัน เขาจึงพยายามผสมผสานแนวคิดของ Likert (1970 : 198) เรื่องแบบแผนใหม่ของการบริหาร (New Patterns of Management ) กับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968 : 289) เรื่องแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การ (Motivation and Organizational Climate) โดยใช้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยแทรก (Intervening Factor) ระหว่างตัวป้อนที่เป็นสาเหตุ (Causal Inputs) และปัจจัยประสิทธิผล (Effectiveness Factors) เป็นรูปแบบการผสมผสานของระบบ บรรยากาศ และปัจจัยประสิทธิผล ดังภาพประกอบ 4

ตัวป้อนที่เป็นสาเหตุปัจจัยสอดแทรกปัจจัยประสิทธิผล

ภาพประกอบ 4 รูปแบบการผสมผสานของระบบ บรรยากาศ และปัจจัยประสิทธิผล

ที่มา: Gibson, James, Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. (1979). *Organization : Behavior ; Structure; Processes.* p. 327- 328.

#### 1.4.3 องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน

องค์ประกอบที่จะนำมาใช้วัดถึงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียน มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การ เกี่ยวกับหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการวัดถึงลักษณะบรรยากาศโรงเรียน ดังเช่น ฟอร์แฮนด์ (สมยศ นาวิการ และสุสติ รุมาคม. 2520 : 602-607 ; อ้างอิงจาก Forehand. 1968 : 65-82) ได้แยกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของโรงเรียน หรือ สถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure)
2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns)
3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity)

4. เป้าหมาย (Goal Direction)

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network)

ลิเคิร์ท (วรรณภา ณ สงขลา. 2530 : 30 ; อ้างอิงจาก Likert. 1967 : 196-211)

ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. กระบวนการใช้ภาวะผู้นำ (Leadership Process Used)
2. ลักษณะการจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)
4. ลักษณะการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction-Influence Process)
5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of Decision-Making Process)
6. ลักษณะการวางเป้าหมายหรือการออกคำสั่ง (Character of Goal Setting)
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of Control Process)
8. การฝึกอบรม (Training)

ฟิงค์ และคณะ (ปัญญา คงศรี. 2538 : 26 ; อ้างอิงจาก Fink & others. 1983 : 92-100) ได้ศึกษาบรรยากาศโรงเรียน พบว่า บรรยากาศ ที่ส่งเสริมความสำเร็จในการบริหารจัดการ ในโรงเรียน ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆที่ผสมผสานกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal)
2. โครงสร้าง (Structure)
3. รางวัล (Reward)
4. ขนาด (Size)
5. สถานที่ตั้งองค์การ (Geographic Location)
6. การจัดสภาพทางกายภาพ (Physical Setting)
7. ปทัสถาน (Norms)
8. การติดต่อสื่อสาร (Communications)

แคมป์เบลล์ (Campbell. 1977 : 161) ได้เสนอองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียน จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง จำนวนวิธีการ ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงานและความดีความชอบ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การส่งมอบอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การเน้นสัมฤทธิ์ผล (Achievement Emphasis) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในองค์การที่จะร่วมทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง องค์การพยายามสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การด้วยการจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ

6. ความมั่นคงกับการเสี่ยงภัย (Security Versus Risk) หมายถึง แรงกดดันภายในองค์การที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และความตึงเครียดของบุคคลในองค์การ

7. ความเปิดเผยกับการป้องกันตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลในองค์การพยายามปกปิดความผิดพลาดที่จะติดต่อคบหาสมาคมกันอย่างเปิดเผย และให้ความร่วมมือร่วมใจแก่กัน

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ ซึ่งรู้สึกว่างค์การเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมในการทำงานของเขา

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การรู้ว่าผู้บริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง องค์การรับรู้เป้าประสงค์ของตนว่าคืออะไร จะดำเนินงานตามเป้าประสงค์นั้นอย่างคล่องตัว แสวงหาสิ่งใหม่ๆ พัฒนาวิธีการใหม่ๆ และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 45-65) กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่รับผิดชอบจัดการศึกษาไว้ 9 มิติ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานของงาน 8) ความขัดแย้ง และ 9) ความภักดีต่อองค์การ

ลอว์เลอร์ ฮอลล์ และโอลด์แมน (Lawler, Hall & Oldman. 1974 : 151) ให้ความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญต่อบรรยากาศโรงเรียนมี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ
2. กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
3. การปฏิบัติงานในองค์การ
4. ความพึงพอใจในงาน

เจมส์ และโจนส์ (James & Jones. 1974 : 1098-1099) ได้แบ่งองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียน ออกเป็น 5 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

1. บริบทขององค์การ (Organization Context)
2. โครงสร้างองค์การ (Organization Structure)

3. กระบวนการดำเนินงาน (Process)
4. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
5. ระบบค่านิยมและปทัสถานขององค์กร (Value and Norms)

ฮาลพิน และครอฟท์ (Halpin & Croft. 1963 : 133-152) กล่าวถึง บรรยากาศองค์กรทุกประเภทว่า เป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรที่เขาปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์กร OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกา ใช้วัดบรรยากาศองค์กรใน 8 มิติ โดยใช้ให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความไม่ให้ความร่วมมือ (Disengagement) 2) ด้านอุปสรรค (Hindrane) 3) ด้านขวัญและกำลังใจ (Esprit) และ 4) ด้านความสนิทสนม (Intimacy) และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ 1) ความโดดเดี่ยว (Aloofness) 2) การมุ่งเน้นการผลิตผลงาน (Production Emphasis) 3) ความไว้วางใจ (Trust) และ 4) การให้ความสนใจ (Consideration)

ตัวอย่างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กรทั่วไป ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันสำรวจวิจัยมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Cherrington. 1994 : 472 citing James & David. 1972) ซึ่งเรียกว่า SOO (Survey of Organization) เป็นเครื่องมือที่พัฒนามากกว่าของ Likert ตัวแปรที่ใช้หารายละเอียดของบรรยากาศองค์กรในมิติต่างๆ มี 7 มิติ คือ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การประเมินผลและการให้รางวัล โครงสร้างองค์กร และการควบคุม

ดังนั้นสรุปได้ว่า มีนักศึกษานักวิชาการ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนซึ่งมีส่วนที่เหมือนกันและคล้ายกัน แตกต่างกันไปตามแนวคิดและความเชื่อขององค์กรแต่ละประเภทของแต่ละบุคคล สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและประมวลความรู้จากแนวคิดต่างๆ แล้วสรุปได้ว่า แนวคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 667) อธิบาย บรรยากาศโรงเรียน ได้อย่างชัดเจนว่า หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับรู้ อันเป็นการบรรยายลักษณะหรือสภาพขององค์กรทางการศึกษา คือ โรงเรียน ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกส่วน บรรยากาศโรงเรียนที่แตกต่างกันทำให้ความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสามารถวัดความคิดเห็นของผู้บริหาร สอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดนี้มาศึกษาทำการวิจัย ใน 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์กร 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติรางวัล 4) มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน 5) มิติเป้าหมาย และ 6) มิติความขัดแย้ง โดยใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวความคิดของ บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg. 1980 : 667) ; สเตียร์ (Steers. 1976 : 124-126) ; โคลบ ออสแลนด์ และรูบิน (Kolb, Osland & Rubin. 1995 : 192-193) ; ลิเคิร์ต (Likert. 1978 : 197-201) และ กุหลาบ รัตนสังขธรรม (2536 : 10)

## 2. ปัจจัยระดับครู

การศึกษาเป็นสื่อในการพัฒนาประเทศ องค์การทางการศึกษาในปัจจุบันที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศก็คือ โรงเรียน หรือสถานศึกษา ในการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานและคุณภาพ สอดคล้องตามสภาพปัญหาและความต้องการของสังคมและชุมชน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ ก็คือ ครู ในยุคปฏิรูปการศึกษาการพัฒนาศักยภาพครูให้เป็น ครูมืออาชีพ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ ในการปฏิรูปการศึกษา ก็คือการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นทรัพยากรครู มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะครูมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 17)

พระบรมราชาวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่คณะครูอาวุโสในโอกาสเข้าเฝ้าเสด็จ รับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ในวันที่ 13 ตุลาคม 2520 ณ ศาลาดุสิดาลัย (กรมสามัญศึกษา. 2545 : 258) ความว่า

“ ผู้เป็นครูอย่างแท้จริง นับว่าเป็นบุคคลพิเศษ ผู้ต้องแบ่มเมตตาและเสียสละเพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความสุขความเจริญของผู้ที่อยู่ตลอดชีวิตที่กล่าวดังนั้น ประการหนึ่ง เพราะครูจำเป็นต้องมีความรักความสงสารศิษย์เป็นพื้นฐานทางจิตใจอย่างหนักแน่น จึงสามารถทนความลำบาก ทนตรากตรำกายใจ อบรมสั่งสอน และแม้เคี่ยวเข็ญศิษย์ให้ตลอดรอดฝั่งได้ อีกประการหนึ่ง จะต้องยอมเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันมาก เพื่อมาทำหน้าที่เป็น ครู “

ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยระดับครู ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดัน กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศ ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน ในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยระดับครู หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของครูใน 4 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะทางชีวสังคมของครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 2) คุณภาพการสอนของครู 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

### 2.1 คุณลักษณะด้านชีวสังคมของครู

2.1.1. เพศ เพศเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนด ความรู้สึก วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความคิด การแสดงออก และทางการสอนเกี่ยวข้องกับวิธีการสอน การแสดงออก การตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนให้ประสบความสำเร็จในโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความสำคัญในการศึกษาตัวแปรด้าน เพศ (ดิน ปรัชญพทุทธิ. 2534

: 114 ; Hackman. 1982 : 236-237 และ Jayaratne. 1993 : 114) มีผลการวิจัยที่แสดงว่า เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการสอนของครู และผู้บริหาร ได้แก่ ชวลิต หมื่นนุช (2535 : 125) ซึ่งได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดี ที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า เพศ และ อายุมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

2.1.2 อายุ อายุเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ สำหรับอาชีพครูในโรงเรียน เพราะ บทบาทของครูไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ที่ดีให้แก่ผู้เรียนและสังคมอีกด้วย ในปัจจุบันมีผลงานการวิจัยหลายเรื่อง ที่ศึกษาและพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความสามารถในการทำงานของบุคคล เช่น กูเปอร์ และ คณะ (อภิกันยา วัชรสุกณี. 2538 : 51 ; อ้างอิงจาก Cooper & others. 1979 : 227) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ สอดคล้อง กับผลงานการวิจัยของ การรา (Gara. 1998 : 4165) พบว่า อาจารย์คณะธุรกิจศึกษาที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า อาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี นอกจากนี้ยังมีผลงานการวิจัยอีกหลายเรื่องที่น่าสนใจ คือ อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 141) ซึ่งมีผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่มีอายุมาก (41 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุ ปานกลาง (31-40 ปี) และอาจารย์ที่มีอายุน้อย (20-30 ปี) และ วิทยา ประยูร (2540 : 98) พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

2.1.3 วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก เพราะระดับการศึกษา เป็นดัชนีวัดความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคคล ในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียน มีนักการศึกษาหลายท่านสรุปว่า วุฒิการศึกษาของครูมีผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียน เช่น เพนด์เลย์ (Pendley. 1985 : 98) พบว่า วุฒิการศึกษาของครู มีผลต่อการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จเป็นอย่างมาก มีผลงานการวิจัยหลายเรื่องพบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น พรศักดิ์ ตระกูลชีวะพานิตต์ (2541 : 60) พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิกศษาระดับปริญญาตรี สำหรับผลการวิจัย ที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81) ; จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541 : 65) และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96)

2.1.4 ประสบการณ์การสอน ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้ ปฏิบัติภารกิจในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์การสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผล ต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนและตัวนักเรียน ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าประสบการณ์การสอนของครูมีผลโดยตรงต่อผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนทั้งใน

ด้านปริมาณและคุณภาพ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 322) ซึ่งสอดคล้องกับ แทมเมอร์ (Tamera. 1997 : abstract) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี ใช้เวลาทุ่มเทในกระบวนการสอน มากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอน 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สังวร จัตุระโทก (2541 : 77) พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาริรัตน์ หิรัญโร (2532 : 141) พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก (15 ปีขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ปานกลาง (6-15 ปี) และน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา ประยูร (2540 : 99) และ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 246) ที่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (15 ปี ขึ้นไป) มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง (10-15 ปี) และน้อย (น้อยกว่า 10 ปี) สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ก : 25) พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลเซน (Paulsen. 1995 : abstract) ว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การสอนของครูผู้สอน ในโรงเรียน หรือสถานศึกษาทุกระดับการศึกษา เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ผลจากการศึกษางานวิจัย พบว่า ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ว่า ประสบการณ์การสอนของครูเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

2.1.5 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ครูปฏิบัติการสอน และครูปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ซึ่งในโรงเรียนเอกชน ครูทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถ สนองตอบความต้องการของนักเรียนและโรงเรียน ในโรงเรียนเอกชน ครูที่ดี มีความประพฤติดีเป็นตัวอย่างแก่นักเรียน สร้างแรงบันดาลใจเป็นกัลยาณมิตร มีความเข้มแข็ง มุ่งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของครูจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆคำนึงถึงผลที่เกิดกับนักเรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ 4) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัย 5) รายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีระบบ 6) พัฒนาแผนการเรียนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง และ 7) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2542ข : 19) การบริหารโรงเรียนเอกชนนอกจากงานการสอนตามภารกิจหลัก กำหนดการสอนไม่ต่ำกว่า 18 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ครูใหญ่จะต้องมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการสอนเพิ่มเติมที่สนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เช่น รับผิดชอบหัวหน้ากิจกรรม หัวหน้าระดับชั้นเรียน หัวหน้างานการเงินธุรการ หัวหน้างานปกครอง หัวหน้างานสัมพันธ์ชุมชน

## 2.2 คุณภาพการสอนของครู (Teacher Quality of Instruction)

คุณภาพการสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จ บทบาทของครูนั้นว่ามีความสำคัญที่จะผลักดันให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องเตรียมการสอนและกำหนดเป้าหมายของการสอนสร้างองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น คุณภาพการสอนของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีสอนของครูที่ผสมผสานด้วยปัจจัยต่างๆ ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการสอนที่กำหนดไว้แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ลักษณะของครู 2) วิธีสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 4) อุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวัดผล ประเมินผล และ 6) เจตคติต่อการสอนของนักเรียน

### ความหมายคุณภาพการสอนของครู

มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูไว้ดังนี้

บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 3) กล่าวถึงคุณภาพการสอนของครูว่า หมายถึง การ จัด เนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูง และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับความต้องการ และคุณลักษณะของผู้เรียน

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539ข : 1) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ หากจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง ผู้สำเร็จการศึกษาก็จะมีศักยภาพสูงตามไปด้วย ขณะเดียวกัน ถ้าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพต่ำ ขาดประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ศักยภาพของผู้สำเร็จการศึกษาลดต่ำไปด้วย

วราชนันท์ บุญธิมา (2542ก : 70) ได้กล่าวว่า การสอนที่มีคุณภาพจะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น คุณภาพของการสอนจึงเป็นหัวใจสำคัญ ที่จะส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ (2539 : 14) ได้อธิบายถึงความหมายของ คุณภาพการสอน หมายถึง การสอนที่ประกอบด้วยส่วนประกอบที่อำนวยความสะดวก สนับสนุนให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักหรือทฤษฎี

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539ก : 25) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดกิจกรรมการเรียนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า กิจกรรมการสอนของครู 4 ประการ คือ 1) การวางแผนการสอนของครู 2) การตรวจการบ้านของครู 3) การให้นักเรียนทำงานด้วยตนเอง และ 4) เวลาที่ให้นักเรียนทำการบ้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กรมสามัญศึกษา (2544 : 2) สรุปว่า คุณภาพการสอนของครู หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อการใช้ชีวิตที่ดีในสังคม

ไฟต์เจเนบวม (Feigenbaum. 1992 : 7) กล่าวว่าคุณภาพการสอน หมายถึง กระบวนการจัดการ การสอน สนองตอบความต้องการ ตามสภาพการ หรือความรู้สึก ของผู้เรียน เน้นความพึงพอใจ และมีการตรวจสอบควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

แอลลิส (Ellis. 1993 : 3) อธิบายถึงคุณภาพการสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการเรียนการสอนที่ได้กำหนดแผนงาน หลักประกันต่อผู้เรียนต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ได้มาตรฐานอย่างแท้จริง

ไนท์ดิงเกิล และโอเนล (Nightingale & O' Neil. 1994 : 8-13) อธิบายความหมายของคุณภาพการสอน ไว้ 5 ประเด็นสำคัญดังนี้

1. คุณภาพเป็นคำที่หมายถึง การมีมาตรฐานสูง (High Standards)
2. ลักษณะที่ประสบความสำเร็จ เสียหายน้อยที่สุด (Zero Defects) ได้รับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นอันดับแรก
3. ลักษณะที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Stated Purpose)
4. คุณค่าที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการกระทำเหมาะสมกับงบประมาณที่จ่ายลงไป (Value For Money)
5. สิ่งที่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น (Transformative)

โฮล์ และวีมส์ (Ho & Weam. 1996 : 36) กล่าวว่า คุณภาพการสอนของครู เป็นคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของกสสารบริหารจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ และวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียน ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรวเลย์ (Rowley. 1996 : 12) กล่าวว่าคุณภาพของการสอน เป็นผลของความสำเร็จที่โรงเรียน สถานศึกษา จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มาตรฐานตรงตามเป้าหมาย การเรียนรู้ ได้ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องปรับปรุงกลยุทธ์ด้านการเรียนการสอน
2. รูปแบบของการปรับปรุงคุณภาพการสอนต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้
3. ต้องสร้างระบบการควบคุมพันธกิจของครูและระบบการพัฒนาการสอนของครู
4. ต้องประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือ
5. ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน และข้อมูลด้านอื่นๆ สามารถนำมาอธิบาย วัดผล และประเมินผลได้ สามารถอธิบายความก้าวหน้าได้อย่างถูกต้อง

เซ็ง และทาม (Cheng & Tam. 1997 : 123) สรุปความหมายไว้ว่า คุณภาพการสอน หมายถึง ระดับมาตรฐานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามการรับรู้ของนักเรียน หรือผู้ใช้บริการที่ต้องการและคาดหวังไว้ และผู้เรียนมีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดเหมาะสมกับการนำไปใช้ประโยชน์และถูกต้องตามวัตถุประสงค์

นอกจากนี้ ผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียน มีความรู้ มีสติปัญญาเฉียบแหลม มีการพัฒนาเชาว์ปัญญา และพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเตรียมตัวให้เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและสังคม (Pennington. 1999 : 5 ; citing William & Fry. 1994 : 129) ในขณะที่ กราฟท์ (Graff. 1998 : 349) กล่าวว่า ครูเป็นผู้มีพลังอำนาจในการกำหนดการเรียนรู้และความสำเร็จของผู้เรียน ศักยภาพ การอุทิศตน และการปฏิบัติงานอย่างดีของครูถือเป็นความรับผิดชอบโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครู (Blackburn. 1999 : 89)

โบเยอร์ (Pennington. 1999 : 6 ; citing Boyer. 1990 : 13) กล่าวว่า iva ครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนที่ยิ่งใหญ่ คือ ครูที่สามารถสร้างพื้นฐานความเฉลียวฉลาดให้แก่ผู้เรียน ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เรียน เรียนรู้และกระทำการสิ่งต่างๆ ตรงความต้องการ รู้จักการฝึกให้คิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ขณะที่เรียนอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพการสอนของครู หมายถึง ความรู้ความสามารถ เทคนิค วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูที่ผสมผสานปัจจัยต่างๆ ให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้ ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเนื้อหา แบบเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของคุณภาพการสอนของครู

นิวส์เบิล และแคนนอน (Newble & Cannon. 1995 : 1-2) สรุปผลจากการวิจัยพบว่า การสอนในระดับมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ผู้สอนจะต้องมีลักษณะดังนี้

1. การจัดการ ได้แก่ การจัดการวางแผนการสอนรายวิชา การเตรียมลำดับขั้นการบรรยาย การใช้สื่อประกอบ และมีโครงสร้างการบรรยายที่ชัดเจน ถูกต้อง
2. การสอน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการสอน เช่น การบรรยาย การสาธิต การอภิปราย กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความคิด และจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการเรียน
3. การวัดผล ประเมินการเรียนการสอน ต้องมีความถูกต้องเที่ยงตรง เชื่อถือได้
4. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน
5. ความรู้และทักษะในเนื้อหา เป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่ง และเป็นความสามารถพื้นฐานของลักษณะอื่นๆ

กิบส์ (Chalmers & Fuller. 2000 : 34-36 ; citing Gibbs. 1992) กล่าวถึงวิธีการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างแรงจูงใจในการเรียน โดยการเปลี่ยนวิธีสอนและกิจกรรมด้วยการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน เช่น ผู้เรียนสามารถอภิปรายในกลุ่มเพื่อนแบบกลุ่ม หรือรายคู่ นักเรียนสามารถแบ่งกลุ่มผู้เรียนเป็นกลุ่มเล็กๆ ให้อ่าน และวิเคราะห์ วิจารณ์ เสนอความคิดเห็น

2. กลยุทธ์การให้เรียนอย่างอิสระ ผู้เรียนมีอิสระ สามารถควบคุมเรื่องที่เรียนได้
3. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลิกภาพ เน้นการสนใจในการเรียน ผู้เรียนพัฒนาตนเอง
4. กลยุทธ์การใช้ปัญหาเป็นฐาน มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักวิธีการแก้ปัญหา ศึกษาปัญหา
5. กลยุทธ์กลุ่มทำงานอย่างอิสระ เน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผู้เรียน
6. กลยุทธ์การเรียนโดยการกระทำ เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียน

การสอนเน้นการกระทำกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง

โดยสรุป คุณภาพการสอนของครู เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูผู้สอน สามารถปฏิบัติงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างคุณภาพ มาตรฐาน องค์ความรู้แก่ผู้เรียน สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด เอกสาร ผลงานวิจัย กำหนด องค์ประกอบการวัดคุณภาพการสอนของครู 6 ด้าน คือ 1) ลักษณะของครู 2) วิธีสอน 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน 4) อุปกรณ์การเรียนการสอน 5) การวัดผล ประเมินผล และ 6) เจตคติต่อการสอน ของนักเรียน แบบสอบถามวัดคุณภาพการสอน ผู้วิจัยพัฒนาจากการวิจัยของ อุทุมพร ทองอุไทย (2523 : 57-58) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 199) เป็น แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ช่วงคะแนน วัดคุณภาพการสอนของ ครู ใน 6 ด้านดังกล่าว

### 2.3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู (Job Satisfaction)

ในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนา ประเทศ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ถ้าหาก คนมีคุณภาพดีแล้ว กลไกทุกด้านสามารถพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จภายในเวลาที่ รวดเร็ว เพราะคนเป็นปัจจัยพื้นฐาน และทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญในการพัฒนา ใน องค์การหากผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเรื่อง คน ให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ความสำเร็จและ ประสิทธิภาพก็จะเกิดขึ้นหน่วยงานมีความก้าวหน้าพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ความสำเร็จอันสำคัญ ที่เกิดขึ้นก็คือ บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการ ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน หรือ สถานศึกษา ส่งผล โดยตรงต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้แล้ว ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมาย ในการแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดี และเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องวัดความ สำเร็จของโรงเรียน หรือสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดี

#### แนวคิด ความสำคัญและปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บุคลากรในโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะช่วย ให้การบริหารจัดการ ศึกษาในโรงเรียน ได้ดำเนินการไปเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ชุมพันธ์ กุญชร ณ อยุธยา (2543 : 7) กล่าวว่าไว้ว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นครูผู้สอนเป็นผู้ ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้าง การนำไปใช้และการประเมินผลการเรียนการสอน ทำทาง

บุคลิกภาพครูมีความสำคัญทั้งทางบวกและทางลบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่นเดียวกันกับ วิชัย ดันศิริ (2542 : 71) ได้กล่าวไว้ชัดเจนว่า การจัดการศึกษาในโรงเรียน สถานศึกษาจะมี คุณภาพ ประสิทธิภาพจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับคุณภาพของครู หากครูดีมีคุณภาพ การศึกษาของนักเรียนก็จะดีตามไปด้วย

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967: 229) ได้เสนอแนวคิด ถึงความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มอลส์บี (Molsbee. 1997 : 125) พบว่า เมื่อนักเรียนเข้าใจว่า ครูเป็นบุคลากรที่สามารถควบคุมการเรียนรู้ บทเรียน และการใช้สื่อที่เหมาะสม นักเรียนจะรู้สึกพึงพอใจและเข้าร่วมในกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มที่ ไพบูลย์ แจ่มพงษ์ (2541 : 38) กล่าวเสริมว่า ครูที่มีความสามารถสูง เป็นผู้ชี้แนะและสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม สถาบันผลิตครูจะต้องมีระบบการสรรหา การผลิต และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนการสอน และเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา

เวลช์ (Welsh. 1999 : 3636) ได้ทำการศึกษา เสนอแนวคิด ว่า บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบสม่ำเสมอ การมีมนุษยสัมพันธ์ การเข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งการปฐมนิเทศและการปัจฉิมนิเทศล้วนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลและคุณภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้มีนักการศึกษาได้ให้ ทรรศนะ และแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 326) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ (Occupational Level) 2) สถานะทางสังคม (Caste) 3) อายุ (Age) 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) และ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of Supervision)

บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 34) ทำการศึกษา พบว่า การบริหารงานในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็สามารถจะผลักดันทำให้การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความ สำเร็จของโรงเรียน

แบจร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142-149) กล่าวว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บังคับบัญชาใช้เป็น เครื่องกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็น วัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัล 2) งานสามารถกำหนด วางแผนงาน ที่วัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ และ 3) เพื่อให้ได้

ในการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เช่น ผู้ร่วมงานมีส่วนในการกำหนดเป้าหมาย มีผลงานเกิดขึ้นอย่างชัดเจน งานเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา และงานนั้นสามารถทำสำเร็จได้อย่างแน่นอน

ซาเลซนิค (อภิกันยา วัชรสุณี. 2538 : 44 ; อ้างอิงจาก Zeleznik. 1981: 189) ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) รางวัลภายนอก ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพของงาน ตลอดจนการจัดองค์กรและการบริหารองค์กร และ 2) รางวัลภายใน ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ คุณธรรม จริยธรรม

อาร์วี และคณะ (Arvey & others. 1989 : 149) ได้ศึกษาปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (General Satisfaction) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก สอดคล้องกับแนวความคิดของ แฮคแมนต์ และโอลด์แมน (Hackman & Oldman. 1980 : 79) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ความพึงพอใจด้านบริบท ได้แก่ ความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน และการนิเทศ และ ส่วนที่ 2 คือ ความพึงพอใจด้านความรู้สึก ได้แก่ แรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน ความรู้สึกพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป

สมิต (Smith. 1992 : 7-14) ได้เสนอแนวคิดและสาระสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชา 2) ลักษณะของงาน หน้าที่ 3) รายได้ 4) การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ และ 5) เพื่อนร่วมงาน

ลูธาร์น (Luthans. 1995 : 114) ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือสภาวะของอารมณ์ทางบวกที่เป็นผลมาจากการประเมินของบุคคลเกี่ยวกับงานหรือประสบการณ์จากงาน การศึกษาความพึงพอใจในงาน ต้องศึกษา 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การศึกษาความพึงพอใจในงานในรูปอารมณ์การตอบสนองต่อสถานการณ์การทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นสภาวะทางจิตที่เป็นนามธรรม

2. การศึกษาความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องการเปรียบเทียบผลตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวัง ถ้าบุคคลใดทำงานหนักแต่รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนที่ทำงานเบาว่า เขาจะมีความพึงพอใจในงานต่ำ

3. ศึกษาความพึงพอใจในงานลักษณะทัศนคติต่องาน ใน 5 มิติ ประกอบด้วย

1) ตัวงาน (Work Itself) 2) ค่าจ้าง (Salary) 3) โอกาสก้าวหน้า (Promotion Opportunity) 4) หัวหน้างาน (Supervision) และ 5) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

ความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สามารถบ่งชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี เพราะความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวความคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 339) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับ

ความสำเร็จขององค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจสูง คุณภาพงานก็จะสูง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพของงานก็จะต่ำ เช่นเดียวกับ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 339) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานก็จะดีขึ้น และ สุขุม หลานไทย (2537 : 13) กล่าวว่า การบริหารงานในโรงเรียนเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีบรรยากาศดี มีความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ กรีนด์ (Green. 1972 : 31) พบว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเต็มใจจะอุทิศเวลา แรงกาย พลังความคิดของตนเอง สนองตอบความต้องการขององค์กร งานวิจัยของ พอร์ตเตอร์, สเตียร์ และมาวเดย์ (Porter, Steers & Mawday. 1974 : 603 ) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการคงอยู่หรือลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถแยกกลุ่มบุคคลทั้งสองออกได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ โอเวิร์ด (Ovard. 1966 : 24) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงแล้ว บุคลากรจะมีความเต็มใจที่อยู่ในองค์กร พยายามใช้ความรู้ความสามารถสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจะพัฒนาตนเองเพื่อให้การบริการแก่องค์กรให้ดียิ่งขึ้น สามารถศึกษาปัญหาขององค์กรและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ บอร์ควิสท์ (Borquist. 1987 : 260-A) ได้วิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนจะสัมพันธ์กับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 392) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองผลกระทบกับงานของแต่ละบุคคล บุคคลจะพึงพอใจในงานเมื่อประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับค่านิยม และความต้องการของตน และให้ความเห็นอีกว่า ผู้บริหารที่แสวงหาบทบาทความเป็นผู้นำ ที่เอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของครู จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

จอร์จ และโจนส์ (George & Jones. 1999 : 78) มีความคิดว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยช่วยให้การทำงานดำเนินไปด้วยดี เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสนองความต้องการที่เกิดจากแรงผลักดันของแรงจูงใจ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงานในองค์กร และมีอิทธิพลต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้าง และเอาใจใส่ ดูแลสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นตลอดเวลาการทำงาน และต้องรักษาให้อยู่ในระดับสูง ผลของความพึงพอใจในการทำงาน จะสนับสนุนพฤติกรรมองค์กรให้ผลลัพธ์ ผลผลิต และผลประโยชน์ขององค์กรในการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จทุกด้าน นักเรียนมีคุณภาพมาตรฐานตามที่กระทรวงกำหนด

### ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานของครู

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 143) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับการตอบแทน ผลของการตอบแทนทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และต่อความสำเร็จขององค์การ

นันทิยา ชุณหวงษ์ (2536 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก และเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทน

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีที่พอใจ เป็นความรู้สึกแห่งการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ (จิราภรณ์ โนราช. 2537 : 14) และความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจต่างๆ ของงานที่ทำ (กิตติมา ปรีดีดิลก. 2529 : 320 ; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 100 และ สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541 : 133)

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 3 ) สรุปว่าความพึงพอใจ หมายถึง การได้รับความสุขสบายจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากสถานที่ทำงาน และจากผู้ร่วมงานที่ดี การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และรายได้จากองค์การ กูดส์ (Good. 1973 : 320) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรัก หรือ ชอบงานที่ทำอยู่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เดวิส (Davis. 1981 : 83) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจหรือความไม่พอใจ ของคนที่มีต่องานซึ่งแสดงให้เห็นความสอดคล้องระหว่างความคาดหวังของคนที่มีต่องานและสิ่งตอบแทนที่ได้รับ เฟลด์แมน และอาร์โนลด์ (Feldman & Arnold. 1983 : 192) สรุปว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงออกหรือ ความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ วิคชีโอ (Vicchio. 1991) สรุปความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจจะแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับความคาดหวังเกี่ยวกับงานของบุคคล ระดับความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีผลต่อการประเมินคุณค่าผลการปฏิบัติ อันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในงาน

เฮียร์ และเคลเมอร์ (Herr & Cramer. 1992 : 76) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง ระดับของความพึงพอใจ ความรู้สึกมีเกียรติในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความผูกพันของกลุ่มที่ทำงาน เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ สามารถศึกษาได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานต่อสิ่งต่างๆ การวัดความพึงพอใจในงานเป็นการวัดทัศนคติเฉพาะที่มีต่อองค์ประกอบของงานแต่ละส่วน คือศึกษาความพึงพอใจในรูปของส่วนประกอบ (Component Satisfaction) และ แนวทางที่ 2 เป็นการวัดความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากสภาวะภายในจิตใจหรือ อารมณ์ที่เป็นภาพรวมของความพึงพอใจ (Overall Satisfaction) ของบุคคล

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 303-304) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกและลบ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ได้กระทำ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานคือครูซึ่งเป็นผู้ทำงานการสอนโดยตรง งานจึงจะมีประสิทธิภาพ และครูจะต้องทำงานด้วยความเต็มใจ สบายใจ และมีความพึงพอใจ (พนัส หันนาคินทร์. 2526 : 26) เมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มีความกระตือรือร้น ขยัน อุทิศเวลาในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีติลล (2529 : 320) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมก่อให้เกิดผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟีแมน (Faeman. 1988 : 2977-A) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์กรการ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคคลในองค์กร

#### องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

กิบสัน, อิวานเชวิช และดอนเนลลี่ (Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1979 : 106) และ สมิธ, เคนดอลล์ และฮูลิน (Luthans. 1995 : 126 ; citing Smith, Kendall & Hulin. 1969 : 239) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1. รายได้ คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม
2. ลักษณะงาน ต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ทำหาย มีโอกาสเรียนรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ
3. การเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน
4. ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่ให้ความสนใจผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อนร่วมงาน ต้องมีความเป็นมิตร มีความรู้ความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

กิลเมอร์ (Gilmer. 1967 : 96) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกว่าได้รับความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในงาน และกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงานมี 10 ประการ คือ

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

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 304-305) ได้กำหนดรูปแบบของความพึงพอใจในการทำงานตามสถานการณ์ (Situation Model of Job Satisfaction) เป็นตัวแบบที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ

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

แฮกแมน และโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham. 1980 : 219) ได้ศึกษาพร้อมกับเสนอวิธีเชื่อมโยงลักษณะของงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่าลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ประการ คือ

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

จากความหมายและองค์ประกอบที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ย่อมดำเนินงานนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ สำหรับในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ ความเหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษา และบริหารจัดการในโรงเรียน โดยนำแนวความคิดของฟีดส์เลอร์ (Fiedler. 1967 : 36) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 339) และ ลอค (Locke. 1984 : 93) ซึ่งศึกษาองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะของงาน 2) ด้านลักษณะผู้บังคับบัญชา 3) ด้านลักษณะรายได้ 4) ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และ 5)

ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู พัฒนามาจากแบบสอบถามของ เวย์สัน (Wayson. 1988 : 469) คือแบบวัด CSEQ (Connecticut School Effectiveness Questionnaire) ผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามของ จันทราณี สงวนนาม (2533 : 198) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 154) และ สายสุตา กิจประยูร (2544 : 108)

## 2.4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (Social Supporting)

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาส ในการช่วยเหลือด้านต่างๆ ทั้งทางอารมณ์ วัตถุ สิ่งของ ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และจากสังคมสังคม ทำให้เกิดความประทับใจ การร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การสนับสนุนทางอารมณ์ การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ สวินี่ (Sweeney. 1986 : 349) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่บริหารการศึกษามีประสิทธิภาพจะมีการสนับสนุนครู จะมีการกำหนดแผนงานเป้าหมาย วิธีดำเนินการจะช่วยเหลือสนับสนุนครูในด้านต่างๆ จากการศึกษาของ รัสเซล อัลทีเลอร์ และเวลเจน (Russell, Altealer & Velgen. 1987 : 269) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลถึงการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ และยังส่งผลถึงการมีคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย นอกจากนี้ ซาวิก และคูลีย์ (Savick & Cooley. 1987) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า การขาดการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุทำให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์และเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ในการทำงาน ส่วน เบิร์ก และกรีนกลาส (Burke & Greenglass. 1989 : 55-63) ได้วิจัยพบว่า หากครูในโรงเรียนได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงานน้อยลง และส่งผลถึงควมมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอีกด้วย จากแนวความคิดของนักการศึกษาและนักวิจัย ได้เสนอแนวความคิดการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากรไว้หลากหลายแตกต่างกัน เช่น เฮ้าท์ (House. 1981 : 16) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดจาก 1) การแสดงความชื่นชม นับถือ 2) การแสดงความยอมรับเห็นด้วย 3) การแสดงความช่วยเหลือโดยตรง หรือการได้รับการช่วยเหลือเป็นสิ่งของ

### ความหมายการสนับสนุนทางสังคม

นักการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้ ไวส์ (Weiss. 1974 : 17-18) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกอึดใจหรือการมีความพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคมจากความสำเร็จในสัมพันธภาพ และสามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 6 ชนิด คือ

1. ความรักใคร่ผูกพัน (Attachment) เป็นความรู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย
2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) ให้บุคคลมีโอกาสมุขมิตรไมตรี
3. โอกาสในการอบรมเลี้ยงดูให้การช่วยเหลือบุคคลอื่น (Opportunity)
4. ส่งเสริมให้มีความมั่นใจในคุณค่าแห่งตน การให้บุคคลอื่นให้ความเคารพ

5. ความเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี

6. การได้รับคำชื่นชมที่ดี เป็นการช่วยเหลือขณะตกอยู่ในช่วงวิกฤต มีปัญหา

ลินด์ และคณะ (Lin & others. 1979 : 159) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้รับการสนับสนุนโดยผ่านทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้เกิดการยอมรับ การช่วยเหลือ และความพึงพอใจ

คอบบ์ (House. 1981 : 16 ; citing Cobb. 1979 : 89) อธิบายถึงการ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมว่า อาจกระทำได้ด้วย

1. การได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support)
2. การให้การสนับสนุนในด้านการยอมรับจากสังคม (Esteem Support)
3. การให้การสนับสนุนจากเครือข่าย (Network Support)

ฮับบาร์ด และคณะ (Hubbard & others. 1984 : 266) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง โครงสร้างหลายมิติ ที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร ความรู้สึกผูกพัน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้สึกที่ดีต่อกัน

แบรนด์ และไวท์เนอร์ (Brandt & Weinert. 1985 : 2) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความช่วยเหลือที่บุคคลได้รับจากเครือข่ายทางสังคมทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกัน ส่งเสริมให้มีการพัฒนา เห็นคุณค่าในตนเองและได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ

คาลลาแกน และมอร์ริสซี (Callaghan & Morrissey. 1993 : 203) ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การแลกเปลี่ยนแห่งผลประโยชน์ระหว่างบุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไป ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนมีความสุขในชีวิต มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การกระทำที่สามารถส่งเสริมให้ผู้ที่ได้รับมีความสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางสังคมมักจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือ บุคคลกับกลุ่ม

#### ประเภทของการสนับสนุนทางสังคม

แฟปแฟลน (Faber. 1983 : 269 ; citing Caplan. 1974 : 189) ได้อธิบายว่าการสนับสนุนทางสังคมเป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่นๆ และแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลอาจมีที่มาจากแหล่งต่างๆ เช่น ครอบครัว พี่น้อง เพื่อนฝูง โดย แฟปแฟลน (Jacobson. 1980 : 252 ; citing Caplan. 1974 : 189 ) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ไว้ 3 ประการ คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแล ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับความรัก การเอาใจใส่ดูแล

2. การให้ข่าวสารข้อมูล เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนความรู้ การให้คำแนะนำ

3. การช่วยเหลือทางวัสดุและบริการ (Materials Support) เป็นการให้บริการด้านสวัสดิการ วัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่สามารถช่วยในการแก้ไขปัญหา

เฟเบอร์ (Faber. 1983 : 156) ได้อธิบายลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้เพียง 3 ประการคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางด้านการเงินและวัสดุ
3. การได้รับปรึกษาหารือ แก้ไขปัญหา ทั้งด้านหน้าที่การงาน และเรื่องส่วนตัว

การสนับสนุนทางสังคม เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญของสังคม ซึ่งอาจอยู่ในรูปเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป นักการศึกษาและนักวิจัยได้ทำการศึกษาและเห็นพ้องต้องกันว่า การสนับสนุนทางสังคมในองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (Norbeck & Tilden. 1988: 199)

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นการสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ การไว้วางใจ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้รู้สึกว่าคุณค่า

2. การสนับสนุนเชิงรูปธรรม เป็นการสนับสนุนโดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรง การมอบเครื่องมือที่ทันสมัยสนับสนุน รวมทั้งการช่วยเหลือด้านการเงิน งบประมาณ

ครอส (Krause. 1987 : 590) ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ
2. การสนับสนุนทางสังคมด้านการให้ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ
3. การสนับสนุนทางสังคมด้านความช่วยเหลือสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต
4. การสนับสนุนทางสังคมด้านการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิดสนิทสนมต่อกัน

การวัดการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวคิดของ แฮาส์ (House. 1981 : 206) ; เฟเบอร์ (Faber. 1983 : 147) ; ตามแบบสอบถามของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 80-83) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 56-57)

### 3. ปัจจัยระดับนักเรียน

นักเรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายหรือผลผลิตที่สำคัญที่สุดในการจัดกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการนิเทศการศึกษาในโรงเรียน ความสำเร็จของการบริหารในโรงเรียนสามารถวัดได้จากตัวดัชนีบ่งชี้ ก็คือ คุณภาพของนักเรียน ดังนั้น ปัจจัยระดับนักเรียน จึงหมายถึง องค์ประกอบที่ส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ส่งผลต่อ

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ใน 4 ประการ คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน 2) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน 3) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และ 4) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

### 3.1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

ข้อมูลทั่วไปของนักเรียนเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สามารถวัดปัจจัยระดับนักเรียน ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ เพศ ผลการเรียนรู้ ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

3.1.1 เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ ความรู้สึก ค่านิยม และทักษะการปฏิบัติ

3.1.2 ผลการเรียนรู้ หมายถึง ระดับผลการเรียนเฉลี่ยทุกวิชาของนักเรียน เป็นผลของการประเมินการเรียนที่วัดระดับความรู้ความสามารถของนักเรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละรายวิชามาคำนวณเป็นผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนนั่นเอง สำหรับผลการเรียนเฉลี่ยเป็นตัววัดความรู้ความสามารถ และความสำเร็จของนักเรียนที่เรียนจบในแต่ละระดับชั้น บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักสูตร ผลการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อนักเรียน มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ ไพศาล หวังพานิช (2526 : 9) กล่าวว่า ผลการเรียนรู้ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของนักเรียนอันเกิดจากการเรียนการสอน สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสบการณ์เรียนรู้ที่เกิดจากการฝึกฝนหรือจากการสอน การวัดผลการเรียนเฉลี่ย เพื่อต้องการรู้ว่าผู้เรียนเรียนรู้เท่าไร มีความสามารถอย่างไร อารมณ เพชรชื่น (2527 : 46) ได้กล่าวว่า ผลการเรียนรู้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการเรียนการสอน การฝึกอบรม หรือประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งที่โรงเรียน บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ นอกจากนี้ โคปแลนด์ (Copeland. 1984 : 325) กล่าวว่า ผลการเรียนรู้ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เกิดจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเกิดการเรียนรู้จากบทเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2535)

องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนเฉลี่ยนั้น นักการศึกษาที่สำคัญ คือ บลูม (Bloom. 1976 : 139) กล่าวว่า สิ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนเฉลี่ยมากที่สุดมี 3 ตัวแปร คือ

1. พฤติกรรมด้านปัญญา (Cognitive Entry Behavior) เป็นพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด ความเข้าใจ หมายถึง การเรียนรู้ที่จำเป็นต้องการเรียนรู้นั้น และมีมาก่อนเรียน ได้แก่ ความถนัด และพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนซึ่งมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ใหม่
2. ลักษณะทางอารมณ์ (Affective Entry Characteristics) เป็นตัวกำหนดด้านอารมณ์ หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความกระตือรือร้นที่มีต่อเนื้อหาที่จะเรียน รวมถึงเจตคติของนักเรียนที่มีต่อครู เนื้อหา ต่อโรงเรียน และระบบการเรียนและมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง

3. คุณภาพการสอน (Quality of Instruction) เป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพในการเรียนของผู้เรียนซึ่งประกอบด้วย การชี้แนะ หมายถึง การบอกจุดมุ่งหมายของการเรียนและงานที่ต้องทำให้นักเรียนรับทราบอย่างชัดเจน การส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ย หมายถึง ระดับผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียน เป็นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กำหนดคุณลักษณะความรู้ความสามารถของผู้เรียนที่พัฒนามาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกฝน อบรม และประสบการณ์ เกิดจากการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ

3.1.3 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง ฐานะทางครอบครัวและจำนวนรายได้รวมจากการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน ตามทฤษฎีรูปแบบจากผลการเรียนรู้ของ โคลล์แมน และคณะ (Coleman & others. 1966 : 189) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่เป็นตัวแปรพื้นฐาน และสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนสามารถเป็นตัวกำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการวิจัยของ เพนดอร่า (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 57 ; อ้างอิงจาก Pandora. 1988 : 214-217) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงอย่างหนึ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน โดยเฉพาะฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนที่อยู่ระดับปานกลาง จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลทั้งในด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียน และจากการวิจัยของ ทูปส์แมน , เบอส์แมน และคณะ (ราชันย์ บุญธิมา. 2542ก : 59 ; อ้างอิงจาก Taubman. 1994 : 2274-2279) พบว่า บิดามารดาที่มีรายได้สูงจะมีผลต่อการศึกษาของเด็ก เพราะมีทุนทรัพย์เพียงพอที่จะสนับสนุนต่อกิจกรรมการเรียนของเด็ก ทำให้ผลการเรียนของเด็กสูงกว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2532 : 240) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนพบว่า นักเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี และโรงเรียนเอกชนดีเด่นเป็นทางเลือกในการเข้าศึกษาต่อของนักเรียน และจากการวิจัยของ บอสเกอร์ และเชียร์เรนส์ (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 57 ; อ้างอิงจาก Bosker & Scheerens. 1989 : 741-751) พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งในด้านการบริหาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง มีผลงานการวิจัยอยู่หลายเรื่อง เช่น ของ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532 : 134) พบว่า รายได้ของผู้ปกครอง เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการวิจัยของ เพ็ญพิมล คุศิริวิเชียร (2536 : 151) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่อยู่เหนือความสามารถด้านสติปัญญาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน พบว่า องค์ประกอบที่อยู่เหนือความรู้ความสามารถ ด้านสติปัญญา คือ รายได้ของครอบครัว และเป็นตัวพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ วู และแคมป์เบล (Wu & Campbell. 1994 :

685) พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ เซอร์ยา (Surya. 1995 : 1757) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่านักเรียนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง

3.1.4 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครอง นักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด ระดับการศึกษาของผู้ปกครองเป็นตัวแปรและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุตรได้รับการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น สำหรับบิดามารดาที่มีการศึกษาน้อยจะมีทักษะทางวิชาการที่สามารถสอนบุตรของตนได้น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ซิมอนิ (Shimoni. 1994 : 4294) และ โคลแมน และคณะ (Coleman & others. 1966) พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษาของบิดามารดา ถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน แคมป์เบล และยาซุฮิโร (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542ก : 62 ; อ้างอิงจาก Campbell & Yasuhiro. 1994 : 698) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดามีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาผลงานการวิจัยของ แคมป์เบล (Campbell. 1994 : 72-73) พบว่า ความแตกต่างของตัวแปรวัฒนธรรมและตัวแปรสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม คือ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน นักการศึกษาไทย คือ ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ (2532 : 72-73) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดา เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย สุกใส (2533 : 47) พบว่า ระดับการศึกษาของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา และระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน สรุปได้ว่า ทั้งระดับการศึกษาและระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง เป็นตัวแปรที่สำคัญมีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการในโรงเรียน เพราะผลสำเร็จของการบริหารในโรงเรียนก็คือ คุณภาพและมาตรฐานของนักเรียน เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถสูงสุด และเป็นผลลัพธ์ขั้นปลาย (Ultimate Outcome)

### 3.2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (Learning Behavior)

พฤติกรรมด้านการเรียน หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องและนอกห้องเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ให้เห็นถึง ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักการวางแผนและการกำหนดวิธีการเรียนในขณะที่เรียนในห้อง

#### แนวคิดและความสำคัญ

พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนย่อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจ ใฝ่รู้ และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู ตลอดจนนักเรียนให้ความร่วมมือ

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ (2532 : 43) ได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย พบว่า นักเรียนที่มีระเบียบวินัยดี รู้หน้าที่ของตน เชื่อฟังครูอาจารย์ ให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนเป็นอย่างดี จะประสบความสำเร็จในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ขณะที่ผลการวิจัยของ เชียร์เรน และเพลกรัม (Scheerens & Pelgrum. 1989 : 789-799) พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในระดับมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พฤติกรรมด้านการเรียนเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ และความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนให้ดีขึ้น (ราชนันท์ บุญธิมา. 2542ก : 50 ; อ้างอิงจาก Tussing. 1994) นิสัยในการเรียนจะเกิดขึ้นและมีพลังมากขึ้น ถ้าพฤติกรรมการเรียนนั้นได้รับความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจ หรือสามารถแก้ปัญหาได้ และการกระทำนั้นก็ได้รับการกระทำซ้ำๆ จนกลายเป็นนิสัยติดตัว (อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. 2531 ; อ้างอิงจาก Maddox. 1963) การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวนักเรียนเอง ผู้เรียนสามารถจะเรียนรู้ได้เอง เห็นเอง ค้นพบเอง และเปลี่ยนประสบการณ์ และพฤติกรรมด้วยตนเอง แต่ถ้าหากการเรียนรู้ไม่เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเอง การเรียนรู้นั้นก็ไม่มี (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 49)

#### ความหมายพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

ธีรยุทธ์ เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (2525 : 33) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนได้แสดงออกเพื่อกำหนดพัฒนาความรู้ เจตคติ และทักษะตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในวิชาต่างๆ

อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2531 : 28) ให้ความหมายเกี่ยวกับนิสัยว่าหมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการศึกษา ช่วยส่งเสริมการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นทักษะที่ได้รับการฝึกฝนเป็นประจำจนติดเป็นนิสัย

บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน และการเอาใจใส่ต่อบทเรียน การเชื่อฟังคำสั่งสอนของครู และการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้

ราชนันท์ บุญธิมา (2542ก : 9) ได้สรุปพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะของนักเรียนที่แสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจใฝ่เรียน ความตั้งใจในการเรียนรู้ รวมถึงความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้

สมิธ (Smith. 1992 : 21) กล่าวว่า พฤติกรรมของนักเรียนที่ดี ครูผู้สอนจำเป็นต้องช่วยให้นักเรียนสามารถจัดระเบียบวิธีเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ไอเซนค์ (Eysenck. 1972 : 92-93) กล่าวว่า พฤติกรรมการเรียน เป็นลักษณะของนักเรียนที่แสดงพฤติกรรมจนเป็นกิจนิสัยและเป็นไปโดยอัตโนมัติเฉพาะเมื่อได้รับการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่มากพอ

เครนตัน และบาร์คเลย์ (Cranton & Barclay. 1985 : 136) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการเรียน หมายถึง วิธีการเรียนของผู้เรียนที่สนองตอบต่อสิ่งเร้านั้นๆ

โดยสรุป พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน หมายถึง การแสดงออกของผู้เรียน ที่ บ่งบอกถึงความสนใจ เอาใจใส่ต่อกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ มีความรู้มากยิ่งขึ้น และทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

#### องค์ประกอบพฤติกรรมการเรียน

ผลจากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีอยู่หลายเรื่อง เช่น แฟลนเดอร์ (Flanders. 1970 : 140-141) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของลักษณะพฤติกรรมของครูกับพฤติกรรมของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมของครูมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นพฤติกรรมทางอ้อม ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกรักของนักเรียน การชมเชยหรือสนับสนุนให้กำลังใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ลักษณะที่สอง พฤติกรรมทางตรง ได้แก่ การบรรยาย การให้แนวทาง และการวิจารณ์หรือการใช้อำนาจ นอกจากนี้ Flanders ได้ทดลองเกี่ยวกับอิทธิพลของครูที่มีต่อเจตคติและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ผลจากการวิจัย พบว่า ครูประเภทใช้พฤติกรรมทางอ้อมช่วยเสริมสร้างเจตคติและผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดีกว่าครู ประเภทใช้พฤติกรรมทางตรง สำหรับ คาร์เตอร์ (Carter. 1982 : 4375-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ ผลจากการศึกษาพบว่า นักเรียนที่มีพฤติกรรมการเรียนดีจะมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำหรับนักเรียนที่มีพฤติกรรมไม่ดี จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

บราวน์แมน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537 ; อ้างอิงจาก Brownman. 1965) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อนักเรียนได้แก่ วิธีการเรียนของนักเรียนหรือพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และเจตคติของนักเรียนต่อครูผู้สอน นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาของ บอร์โก และพุทนามล์ (Borko & Putnam. 1996 : 676) พบว่า ครูจะต้องมีกลยุทธ์ในการสอนที่ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการ สร้างบรรยากาศของห้องเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ และมีวินัยในตนเอง

ดอร์สัน (Dawson. 1998 : 180) ได้ออกแบบสำรวจวิธีการอ่านตำราของนักศึกษา ระดับวิทยาลัยที่ประสบความสำเร็จจากการอ่าน เป็นการส่งเสริมพฤติกรรมการเรียน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ทำความเข้าใจเรื่องที่อ่าน
2. ใช้สัญลักษณ์ และกลยุทธ์การอ่านล่วงหน้า
3. พยายามใช้ความรู้เดิมเพื่อเป็นประโยชน์ เชื่อมโยงกับเรื่องที่อ่าน
4. อ่านหัวเรื่อง และข้อความที่เป็นหัวเรื่อง
5. พยายามตั้งจุดประสงค์ของการอ่าน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 171-184) ได้ทำการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้ให้นิสิตที่ประสบความสำเร็จในการเรียน คือ ตัวผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนต้องมีความตั้งใจในการเรียน รวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ (2531 : 97) กล่าวถึงพฤติกรรมการเรียนไว้ว่า วิธีการเรียนรู้ที่ดีเป็นสิ่งที่ปฏิบัติได้ยากในตอนต้น แต่ถ้าปฏิบัติติดต่อกันเป็นเวลานานแล้ว วิธีการเรียนจะติดเป็นนิสัยประจำตัว พฤติกรรมการเรียนที่ดีได้แก่ การวางแผนการเรียน การแบ่งเวลาเพื่อศึกษา การรักษาเวลา มีความรับผิดชอบ บังคับใจให้แน่วแน่ต่อการเรียน และการกำหนดงานที่จะทำไว้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

เพ็ญ จรูญธรรมพินิจ (2530 : 121) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า นิสัยการเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ศรีระพร จันทโนทก (2538 : 86) ; สนทยา เขมวัฒน์ (2542 : 79) และ ทิพวรรณ กมลพัฒนานนท์ (2543 : 130-132) ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยสามเรื่อง พบว่า นิสัยในการเรียนสามารถพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้

ฮาซเล็ม และบราวน์ (Haslam & Brown. 1988 : 223) ศึกษาผลของการฝึกพฤติกรรมการเรียนที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า การให้ความรู้และการฝึกทักษะทางการเรียน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถช่วยปรับปรุงพฤติกรรมการเรียน เจตคติต่อการเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ดีขึ้น

มซุมารา (Mzumara. 1996 : 47) ได้ศึกษา ความคาดหวังที่มีผลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน พบว่า พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน และทัศนคติต่อความคาดหวังในการเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับนักเรียนชายกับหญิงมีพฤติกรรมการเรียนไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการเรียน เป็นการสร้างคุณลักษณะประจำตัว ปบงอกถึงการสร้าง นิสัย ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ จำเป็นต้องอาศัยการเพียรพยายาม รู้จักการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง กลายเป็นนิสัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก็จะสูง ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในภาพรวม การวัดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้อาศัยเครื่องมือที่พัฒนามาจากแบบวัดพฤติกรรมการเรียนของ แมดดอกซ์ (Maddox. 1963) ; ราชันย์ บุญธิมา (2542ก) และ นารี อาแว (2545) โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากช่วงคะแนน ระดับที่ปฏิบัติน้อยที่สุด ถึง การปฏิบัติมากที่สุด

### 3.3 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (Attitude of Learning)

เจตคติต่อการเรียน มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับนักเรียน ในการเรียนรู้ เพราะหมายถึง ความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากครูและจากโรงเรียน เจตคติเป็นความรู้สึกเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพ และความสำเร็จของนักเรียนในการเรียนรู้ เจตคติมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ลักษณะนิสัย ความนึกคิดของนักเรียนตลอดเวลา ทั้งอยู่ในห้องเรียน สังคมกลุ่มเพื่อน ตลอดจนการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความคิดของ แอนเดอร์สัน (Anderson. 1994 : 380) ที่กล่าวว่า เจตคติ เป็นหัวใจสำคัญ ในกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมายสูงสุด (End) ของการศึกษา นอกจากนี้ เจตคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนของนักเรียน เจตคติเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการศึกษาให้แก่ นักเรียน เพราะเจตคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึกและการกระทำ จะนำผลของการเรียนรู้เข้าสู่การประกอบอาชีพที่ดีในอนาคต เจตคติมีความสัมพันธ์กับสภาพทางร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถทำให้นักศึกษามีพฤติกรรมการเรียนที่ดี

#### ความหมายเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

มีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญและความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

เมย์ฮิว (Mayhew. 1974) กล่าวว่า เจตคติเป็นแนวโน้มเชิงทางจิตใจที่จะชักจูงให้บุคคลจะกระทำการใดๆ เพื่อเข้าไปหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น สมบูรณ์ ชิตพงษ์ (2541 : 93) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกอย่างมั่นคงของบุคคลที่มีต่อวัตถุ เรื่องราว เหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ความรู้สึกนั้นสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ จากความหมายของคำว่า เจตคติ ของนักการศึกษาทั้งหลาย แอนเดอร์สัน (Anderson. 1981 : 71) ได้รวบรวมแล้วสรุป ความสำคัญของเจตคติ มีคุณลักษณะร่วม 5 ประการ คือ

1. การแสดงออกซึ่งเป็นส่วนประกอบของอารมณ์ (Emotion Component) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ในบางครั้งอาจเป็นส่วนประกอบที่รวมถึงความคิดและพฤติกรรม
2. การมีเป้าหมาย (Target) การกำหนดเป้าหมายต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด
3. การกำหนดให้มีทิศทาง (Direction) ซึ่งอาจมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดี หรือ อาจจะชอบหรือไม่ชอบต่อเป้าหมายนั้น
4. การมีความเข้ม (Intensity) อาจมีเจตคติที่ดีมากหรือมีน้อยเพียงใด
5. มีความคงเส้นคงวา (Consistency) การมีความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดชั่วระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

เชิดศักดิ์ ไชวสินธุ์ (2520 : 38) ให้ความหมายไว้ว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มตอบสนองต่อสิ่งนั้นๆ

ชเวบล์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 : 66 ; อ้างอิงจาก Schwab. 1978) กล่าวว่า เจตคติต่อการเรียนของผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอนในห้องเรียนโดยตรง หากผู้เรียนมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีจะส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามอีกด้วย และเจตคติส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน และเจตคติของนักเรียนย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยตรงแล้วยังส่งผลต่อการสอนของครูด้วย ดังที่ เมอร์เซอร์ (Mercer. 1994 : 87) กล่าวว่า ปกติการสอนของครู การนำหลักสูตรแบบเรียนไปใช้มักจะมีปัญหาบ่อยครั้ง เพราะผู้เรียนไม่มีความพร้อม ไม่สนใจ และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน

ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 10) ได้ให้ความหมายของ เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชาการการสอนของครู และเป็นประโยชน์ที่ผู้เรียนได้รับ

#### ความสำคัญและองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติ

ฮอสเลอร์ และสเตทส์ (Hosler & Stage. 1992 : 425-451) กล่าวว่า ครูผู้สอนถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนของผู้เรียนให้เป็นไปในแนวทางที่ดีจนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและหลักสูตรประสบความสำเร็จ และการที่จะทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติต่อการเรียนแต่ละวิชาอยู่ในระดับใด ครูและเพื่อนสามารถบอกได้ และ วู้ดส์ (Wood. 1994 : 274) พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีผลทางตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ไคร์สเตด (Kierstead. 1994 : 732) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จทางวิชาการ

ไทแรนดิส (Triandis. 1971 : 189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่สมองของบุคคลได้มีความรับรู้และวินิจฉัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับ และทำให้เกิดทัศนคติ ซึ่งแสดงออกมาในแนวความคิด ว่าอะไรถูกอะไรผิด
2. ความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) เป็นลักษณะทางอารมณ์ของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ทัศนคติที่แสดงออกในการชอบหรือไม่ชอบ เป็นสิ่งเร้าอย่างหนึ่ง
3. พฤติกรรมการแสดงออก (Behavior Component) เป็นการฝึกทักษะของการปฏิบัติ หรือการตอบสนอง อันเป็นผลเนื่องมาจากความคิดและความรู้สึก ที่จะแสดงออกในรูปของการยอมรับหรือการปฏิเสธ

อุดร กล้าขยัน (2536 : 70) ทำการศึกษาวิจัย พบว่า เจตคติต่อการเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน

สรุปผลจากการศึกษา แนวความคิดของนักการศึกษา นักวิจัย เกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน กล่าวได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพล

หรือส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถ้านักเรียนมีความรู้สึก หรือมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ต่อครู จะตั้งใจเรียน ทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนก็จะมีความสำเร็จในการบริหารตามบทบาทภารกิจหลัก การวัดเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนผู้วิจัยได้อาศัยเครื่องมือที่พัฒนามาจาก แบบวัดเจตคติที่มีต่อการเรียนของ สุรัตน์ ไชยชมภู (2535) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากช่วงคะแนน จริงที่สุด ถึง ไม่จริงแน่นอน

### 3.4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (Friend Behavior Social)

พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียน เพราะสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง อิทธิพลกลุ่มเพื่อนสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้น พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคมมีความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อน กับเพื่อนนักเรียน แสดงออกถึงความสนิทสนมไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียนได้ จากการศึกษางานวิจัยของ กอบพร เกตุทัต (บุญเรือน หมั่นทรัพย์, 2538 : 58 ; อ้างอิงจาก กอบพร เกตุทัต, 2528 : บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดี จะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียน และสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ และจากการวิจัยของ โกลสไตน์ (Goldstein, 1987 : 129) พบว่า พฤติกรรมของนักเรียนด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน นอกจากนี้ ริดส์, ฮอปกินส์ และฮอลลี (Reid, Hopkins & Holly, 1988 : 28) ได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นักเรียนในระดับประถมศึกษาสามารถเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ และเพื่อน ๆ แต่ในระยะแรกมักจะมีปัญหาในการปรับตัว และการยอมรับเข้ากับผู้อื่น เพราะเด็กมักจะยึดตนเองเป็นสำคัญเป็นศูนย์กลาง ยังไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แต่เมื่อเด็กนักเรียนมีโอกาสได้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ วัยเดียวกันหรือกับผู้อื่นมากขึ้น และยังปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีของสังคม นักเรียนย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสามารถเรียนรู้บทบาทของตัวเองในสังคมได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539 : 21)

ประณต คำจิณ (2526 : 198-201) ได้จำแนกพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียนระดับประถมศึกษา ไว้สำคัญดังนี้

1. การปฏิเสธ (Negative) คือการต่อต้านไม่ยอมรับในสิ่งที่ไม่พอใจไม่เห็นด้วย
  2. การเลียนแบบ (Imitation) คือ การเลียนแบบคำพูดการกระทำในสิ่งที่ยอมรับ
  3. การแข่งขัน (Rivalry) คือ การแข่งขันเป็นคนเก่งเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
  4. การก้าวร้าว (Aggression) คือ การไม่ยอมรับขับขังใจ ต้องการมีอำนาจแสดงความเก่งกล้า
  5. การทะเลาะวิวาท (Quarreling) คือ ความขัดแย้งทางพฤติกรรมการแสดงออกและความขัดแย้งทางอารมณ์ มีการโต้เถียงไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
  6. การร่วมมือ (Cooperation) คือ การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมคิดพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
  7. พฤติกรรมวางอำนาจ (Ascendant Behavior) คือ การใช้พลังอำนาจเพื่อให้เป็นผู้นำให้คนอื่นปฏิบัติตาม
  8. การเห็นแก่ตัว (Selfishness) คือ การเห็นแก่ตัวไม่ยอมแบ่งปันยอมรับผู้อื่น ใช้เหตุผลเข้าข้างตนเอง
  9. การเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) คือ การเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น พยายามช่วยเหลือเห็นใจ เสนอแนะการแก้ปัญหา
  10. การยอมรับจากสังคม (Social Approval) คือ พฤติกรรมแสดงออกเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
  11. การแยกเพศ (Sex Cleavages) คือ การแบ่งแยกกลุ่มแสดงพฤติกรรมการเรียนรู้ ไม่ยอมรับเพศตรงข้าม แบ่งแยกกลุ่มแสดงกิจกรรม
  12. อคติ (Prejudice) คือ ความขัดแย้งในความรู้สึกการยอมรับ ไม่ยอมรับ
- เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1978 : 228) ได้กล่าวว่า เด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคม จะต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ
1. ลักษณะของพฤติกรรมที่เด็กจะเข้าสังคมได้ดี ต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับ และนิยมชมชอบ
  2. บทบาทในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ ของพ่อ และของคุณครู
  3. ทศนคติต่อสังคม เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับสถาบันอื่นๆ ทางสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน
- วอน (Vaughn. 1994 : 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมมือกับการเจรจากับเพื่อน การแสดงประนีประนอมการแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน

ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆให้เด็กเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะที่ดี สามารถกระทำได้ คือ 1) การปรับพฤติกรรมของเด็ก 2) การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้ตัวแบบที่ดี และ 3) การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรม

สรุปได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการต่อต้านสังคม ซึ่งพฤติกรรมการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อน พฤติกรรมการแบ่งปัน และพฤติกรรมความช่วยเหลือ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมชอบสังคม การให้โอกาสเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือร่วมเล่นกับผู้อื่นจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น

## ตอนที่ 4 การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

### 1. แนวความคิดการวิเคราะห์พหุระดับ

เนื่องจากโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลหลายระดับ เรียกว่า ข้อมูลพหุระดับ (Multi-level Data) หรือข้อมูลที่สอดแทรกกลดหลั่น (Hierarchical Nested Data) (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 20) ข้อมูลระดับเล็กที่สุด คือ ข้อมูลระดับนักเรียน (Individual Student Level) ขนาดใหญ่ขึ้น คือ ห้องเรียน (Classroom Level) โรงเรียน (School Level) และบริบทโรงเรียน (Context Level) ตามลำดับ นอกจากนี้ การจัดองค์การและการดำเนินงานทางการศึกษายังมีลักษณะเป็นลำดับขั้น คือ การบริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงานหรือการบริหารในระดับรองลงมาต่อไปเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุในระดับสูงส่งผลต่อตัวแปรในระดับต่ำกว่าเป็นทอดๆไป (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57) และตัวแปรทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกันและต่างระดับกัน จะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 571) ดังนั้นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม เมื่อข้อมูลมีลักษณะพหุระดับสอดแทรกกลดหลั่นด้วยการจัดข้อมูลอยู่ในระดับเดียว (Single Level Approach) เช่น การวิเคราะห์ถดถอยแบบสมการเดียว จึงเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับ (Aggregation Bias) (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 57 ; นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2535 : 13 และ ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 4) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีผู้นำเสนอการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง และธรรมชาติของข้อมูลทางการศึกษา ผู้เสนอความคิดดังกล่าว ได้แก่ ลินด์ลีย์ และสมิท (Teddlie & Reynold. 2000 : 192 ; อ้างอิงจาก Lindley & Smith. 1972) ; ครอนบาค (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2540 : 58 ; อ้างอิงจาก Cronbach. 1976) ; เบอร์สไตน์ (Burstein. 1980) ; ราวเดนบุช และบรีคท์ (Raudenbush & Bryk. 1986) ; นงลักษณ์ วิรัชชัย (2535) และ ศิริชัย กาญจนวาสี (2535)

การวิเคราะห์พหุระดับ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหลายกับโครงสร้างของปัญหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา อาจเป็นรูปแบบมหภาค (Macro Model) หรือ แบบจุลภาค (Micro Model) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาว่า เป็นตัวแปรที่จัดอยู่ในระดับบุคคล หรือกลุ่ม ดังนั้นรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model) จึงเป็นเครื่องมือทางสถิติอีกวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับข้อมูลที่มีลักษณะลดหลั่นที่เด่นและแตกต่างจากการวิเคราะห์ประเภทอื่นๆ คือ เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระหลายตัวเหล่านั้นสามารถจัดระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรอิสระระดับเดียวกันต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับผลร่วมจากตัวแปรระดับมหภาค หรือตัวแปรที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า

รูปแบบการวิเคราะห์ระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นเป็นผลมาจากการผสมผสานความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนผสม (Mixed-model ANOVA) สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบสุ่ม (Regression Random Coefficient) การประมาณค่าแบบเบส์ (Bayes Estimation) และการประมาณค่าแบบเชิงเส้น (บุญเรือง ศรีเหรียญ, 2542 : 113) เพื่อใช้ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ที่เป็นระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น โดยสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 1 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 2 และสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ที่ได้จากการประมาณค่าในระดับที่ 2 จะเป็นผลลัพธ์ของการประมาณค่าในระดับที่ 3

งลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 24) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือการพัฒนาการ (Growth) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง
2. เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวและวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละระดับว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่มากนักเพียงใด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลจากตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับ
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ในระดับของหน่วยการวัดที่เล็กที่สุด และศึกษาว่าอิทธิพลของความแตกต่างแต่ละระดับ มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามอย่างไร

นอกจากนี้ เท็ดดีลี และ เรย์โนลด์ (Teddle & Reynold, 2000 : 204) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับว่า เป็นวิธีการทางสถิติที่สามารถเป็นกระจกสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ทางสังคมแก่นักเรียน ในบริบทของโรงเรียน (Social Experience of Student) และให้ข้อเสนอแนะว่าในการศึกษาวิจัย ความสำเร็จหรือประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ควรจัดหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดอำนาจจำแนก (Discrimination

Power) และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล (Teddle & Reynold. 2000 : 323)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุระดับ ที่จำแนกข้อมูล เป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน

## 2. ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นวิธีการทางสถิติที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในการวิจัยทางการศึกษา ได้มีนักวิจัย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535 : 4) ได้ให้ความหมาย การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิควิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรอิสระเหล่านั้นสามารถจัดเป็นระดับ ได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป โดยตัวแปรระดับเดียวกันต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และได้รับผลร่วมกันจากตัวแปรระดับอื่นๆ

สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2540 : 19) ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง แนวคิดใหม่ที่จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตาม ตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน การอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นสร้างมาจากสมการพหุการถดถอย (Regression Equation) เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการถดถอย แต่ถ้าวการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับที่เป็นเชิงสาเหตุของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูป Path Model เรียกว่า การวิเคราะห์พหุระดับแบบวิถี (Path Model)

ราชันย์ บุญธิมา (2542ข : 20) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไปด้วยการสร้างสมการถดถอย หรือสมการพหุการถดถอย แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

2) การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิถี หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถจัดเป็นระดับได้อย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามในรูป Path Model โดยที่ภายในตัวแปรแต่ละระดับจะมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุซึ่งกันและกันสำหรับตัวแปรต้นระหว่างระดับกันจะมีความสัมพันธ์เชิงลดหลั่น กล่าวคือ ตัวแปรต้นที่จัดอยู่ในระดับที่สูงกว่า จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรต้นในระดับที่ต่ำกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่ได้นั้นเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์เชิงสาเหตุ หรือค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เครฟท์ และลีอู (Kreft & Leeuw. 1991 : 54) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป

มอริสัน (Morrison. 1995 : 64) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่สามารถแยกความแปรปรวนที่มีอยู่ในตัวแปรตามให้เป็นไปตามโครงสร้างหรือธรรมชาติของข้อมูล

เครฟท์ (Kreft. 1996 : 63) อธิบายว่า การวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น การวิเคราะห์พหุระดับ จึงมีความหมาย 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย และการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์วิธี ในการวิจัยครั้งนี้ ให้ความหมายของการวิเคราะห์พหุระดับในลักษณะของการวิเคราะห์ถดถอย ที่สามารถสรุปได้ว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ตามลักษณะของระดับข้อมูลนั้น ค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในรูป ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย

### 3. วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์พหุระดับ

ในการวิเคราะห์พหุระดับได้มีนักวิชาการและนักการวิจัยหลายท่านได้ให้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2535 : 7-8) กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกันและปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน 2) เพื่อประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า พารามิเตอร์ของตัวแปรให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ และ 3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดล (Adequacy of a Model)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2538 : 24) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ ของการวิเคราะห์พหุระดับ คือ เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลง (Change) หรือพัฒนาการ (Development) หรือการเจริญเติบโต (Growth) ของสิ่งที่ศึกษาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัว ตลอดจน วิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรในแต่ละระดับ ว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ราเวนบุช และบริคท์ (Raudenbush & Bryk. 1992 : 5) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อแบ่งความแปรปรวน (Variance) และความแปรปรวนร่วม (Covariance) ออกตามระดับของข้อมูล และเพื่อคำนวณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และที่อยู่ต่างระดับกัน

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

จากความคิดของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์พหุระดับ มีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายและหาความสัมพันธ์ของตัวแปรที่อยู่ในระดับเดียวกัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงสูง และมีความคลาดเคลื่อนต่ำ

#### 4. ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุระดับ

โดยทั่วไปเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยจะเป็นการวิเคราะห์ที่มีข้อตกลงเบื้องต้น ส่วนการวิเคราะห์พหุระดับนั้นก็จะมีแนวคิดรากฐานมาจากการวิเคราะห์การถดถอย จึงต้องมีข้อตกลงเบื้องต้นเช่นเดียวกัน ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ข้อที่ 2 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวอิสระจากกัน จึงสามารถนำเอาอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวมารวมกันได้ซึ่งจะเท่ากับอิทธิพลของตัวแปรทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม แต่ถ้าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อกันเองแล้ว ผลรวมของตัวแปรอิสระแต่ละตัวอาจจะมีมากกว่าหรือน้อยกว่าตัวแปรตาม

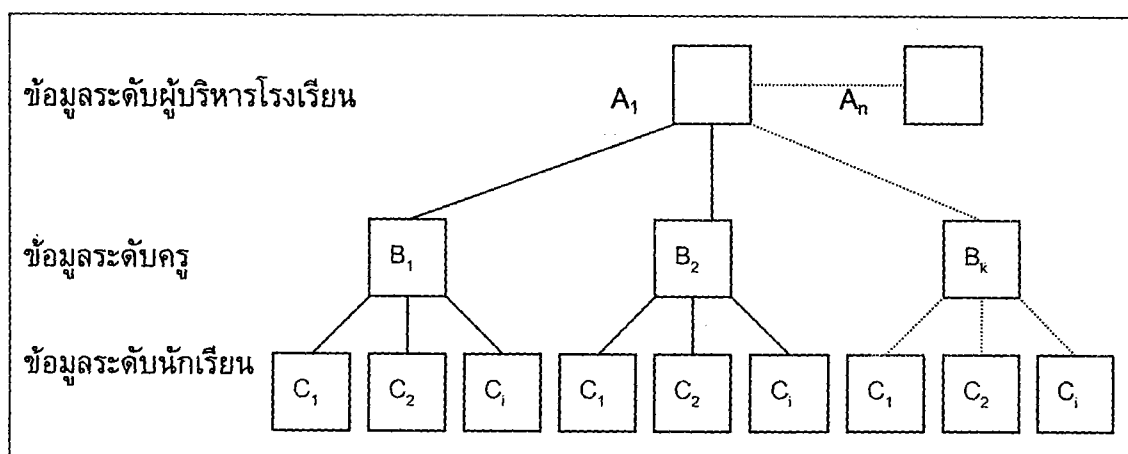
ข้อที่ 3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมาก เพราะถ้ามีความสัมพันธ์กันมากจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อกันมีผลต่อตัวแปรตามอีกต่อหนึ่ง เรียกว่า Multicollinearity

ข้อที่ 4 ตัวแปรทุกตัวมีการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) และมีค่าความแปรปรวนที่เหมือนกัน (Homocenasticity)

ข้อที่ 5 ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า และตัวแปรอิสระเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า หรือถ้าไม่มีระดับการวัดประเภทช่วงเท่า จะต้องเป็นตัวแปร 2 ด้าน เท่านั้น (Dichotomous) หรือ 2 ด้าน เท่านั้น ไม่สามารถแบ่งออกเป็นหลายกลุ่มได้ โดยอาจแบ่งเป็น ใช่ หรือ ไม่ใช่ เรียกว่า ตัวดัมมี่ (Dummy Variable) ซึ่งเมื่อแปลงเป็นตัวเลขเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จะต้องมีรหัส 0 และ 1 เท่านั้น

## 5. ลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิจัยทางการศึกษามีลักษณะเป็นข้อมูลระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรก (Hierarchical Nested Data) และมีระดับการวัดหลายระดับ (Multilevel of Measurement) (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 236) ตัวอย่างเช่น ข้อมูลระดับนักเรียน ซึ่งเป็นข้อมูลระดับบุคคลที่เป็นหน่วยวัดที่เล็กที่สุด จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของตัวแปรในระดับ ครูผู้สอน หรือชั้นเรียน ซึ่งเป็นระดับชั้นของข้อมูลที่สูงกว่าและเป็นหน่วยวัดที่ใหญ่กว่า ขณะเดียวกันข้อมูลระดับครู ก็จะได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะตัวแปรที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นระดับชั้นข้อมูลที่สูงกว่าระดับครู และสูงกว่าระดับนักเรียน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 ลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ

จากภาพประกอบ 5 แสดงลักษณะโครงสร้างของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งสามารถแบ่งข้อมูลเป็น 2 ประเภท ดังนี้

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

**ประเภทที่ 2** เป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro-Level Data) ซึ่งเป็นข้อมูลตั้งแต่ 2 ระดับขึ้นไป ได้แก่ ข้อมูลระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเปรียบเทียบได้กับข้อมูลระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน

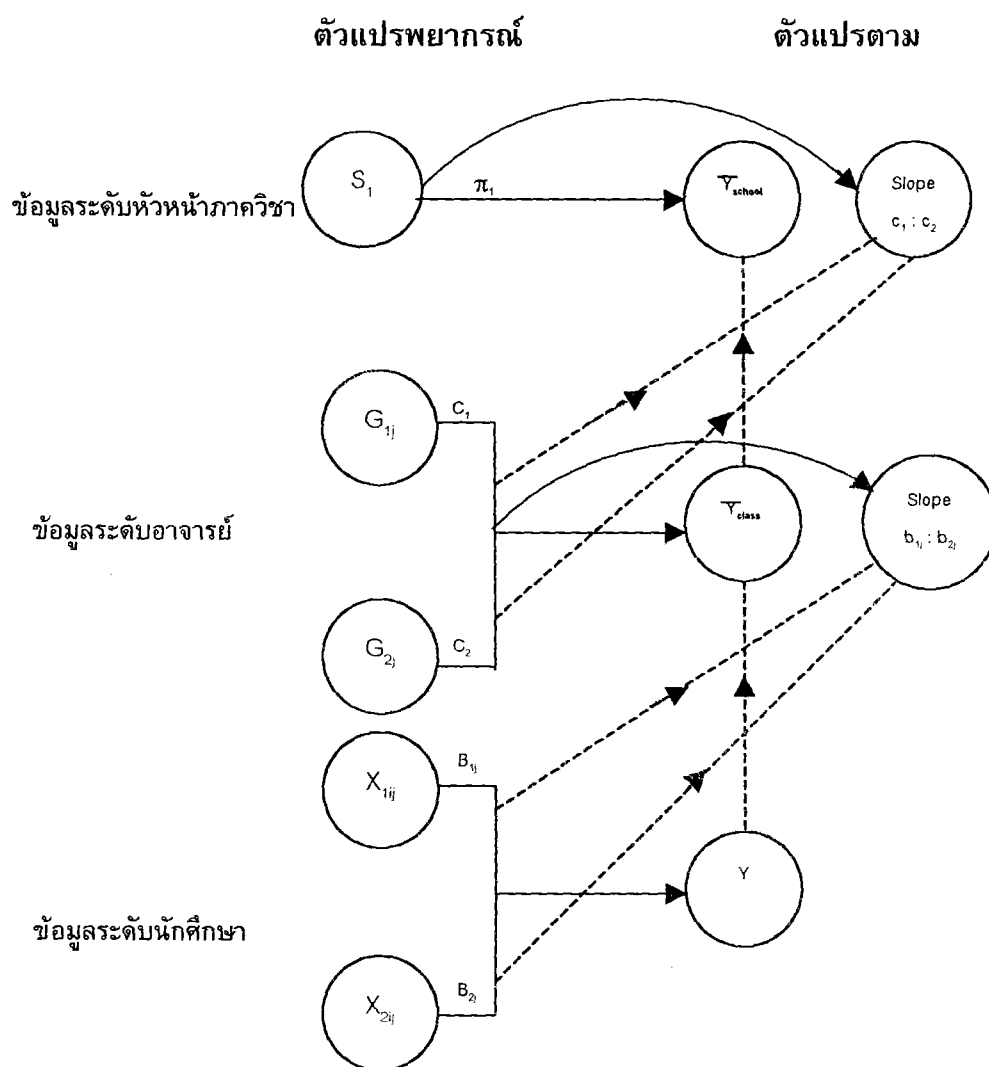
อย่างไรก็ตาม ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระบบการศึกษาทั้งที่อยู่ในระดับเดียวกัน และต่างระดับกัน จะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยเสมอ (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. 2538 : 58 ; ศิริชัย กาญจนวาสี. 2535 : 4 และ บุญเรือง ศรีเทระญญ. 2542 : 116)

## 6. การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis)

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2540 : 8) ได้อธิบายความคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับด้วยสมการพหุการถดถอยว่า การสร้างสมการพหุการถดถอยเป็นวิธีหนึ่งที่สามารถจะอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม โดยการสร้างสมการพหุการถดถอย แล้ววิเคราะห์สัมประสิทธิ์ของตัวพหุการถดถอยที่มีต่อตัวแปรตาม ส่วน ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 36) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการพหุการถดถอยหรือการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Data) ด้วยการสร้างสมการถดถอย (Regression Equation) หรือสมการพหุการถดถอยแล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพหุการถดถอยที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดขึ้นอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป นอกจากนี้ สุขชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540 : 171-172) ยังได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุระดับว่าเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวอีกวิธีหนึ่งที่มีแนวความคิดว่าตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ทางสังคมที่ต้องการศึกษา แต่ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์ถดถอยเชิงบริบทและพหุระดับอยู่ที่ว่า ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับ ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสภาวะแวดล้อมที่ใหญ่กว่า ว่ามีผลอย่างไรต่อพฤติกรรม หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรอิสระของข้อมูลชุดแรก ซึ่งงานวิจัยที่แล้วๆ มามักเสนอรูปแบบการเพียงระดับเดียว ดังนั้น แนวคิดใหม่ที่สำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับนั้น ให้จัดข้อมูลเป็นระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป ตามลักษณะโครงสร้างของข้อมูล แล้วสร้างสมการอธิบายตัวแปรตามด้วยตัวแปรต้นในแต่ละระดับให้มีความเกี่ยวเนื่องกัน

## 7. โมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยที่มีข้อมูล 3 ระดับ เช่น ระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาค เมื่อสร้างเป็นโมเดลของการวิเคราะห์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของข้อมูลแต่ละระดับ จะได้โมเดลมีลักษณะดังตัวอย่าง (ราชันย์ บุญธิมา, 2542ข : 57)



ภาพประกอบ 6 โมเดลของการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย : กรณีที่มีสามระดับ  
ที่มา : ราชันย์ บุญธิมา. (2542ข, กันยายน-ธันวาคม). "การวิเคราะห์พหุระดับของการ  
วิเคราะห์ถดถอย," การวัดผลการศึกษา. 21(62) : 57.

จากภาพประกอบ 6 มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ระดับอาจารย์ และระดับหัวหน้าภาควิชา เข้ามาร่วมพิจารณาและเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามแต่ละระดับมีความแปรปรวนภายในหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ขึ้นต่อ

ไปหรือไม่ ซึ่งพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test) เพื่อทดสอบความแปรปรวนระหว่างหน่วยว่ามีนัยสำคัญหรือไม่

2. การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) ในขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่ายโดยการนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักศึกษา ได้แก่ เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียน มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยนั้นด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

3. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Level 2) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับอาจารย์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการสอน คุณลักษณะอาจารย์ผู้สอน และพฤติกรรมการสอน ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตามคือค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวแปรอิสระ นักศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4. การวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model – Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 (Level 3) เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหาร การฝึกอบรมทางการบริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำด้านการตัดสินใจ และด้านการติดต่อสื่อสาร ตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับอาจารย์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

รูปแบบการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบเอ (Type A) : ผู้บริหารที่ไม่ใช้ทั้งวิธีเปิดเผยและให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บริหารแบบนี้มักจะมีท่าทีวางเฉยและเย็นชาต่อผู้อื่น มักไม่ค่อยมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ผู้บริหาร Type A นี้มักเป็นผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader)

2. แบบบี (Type B) : ผู้บริหารที่พึงพอใจที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่บุคลิกภาพและทัศนคติของผู้บริหารนั้นไม่สามารถที่จะเปิดเผยและแสดงความรู้สึก ผู้บริหารจึงไม่สามารถเปิดเผย แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. แบบซี (Type C) : ผู้บริหารสนใจแต่ความคิดของตนเองไม่สนใจความคิดของผู้อื่น โดยทั่วไปผู้บริหารแบบนี้สื่อสารอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแบบ C มักมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นศัตรู หวาดระแวง และโกรธเคือง

4. แบบดี (Type D) : ผู้บริหารที่เปิดเผยตัวเองและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นบอกความรู้สึกในใจ ผู้บริหารแบบนี้เป็นแบบที่ทำให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารแบบนี้มักมีพฤติกรรมที่ทำงานประสบผลสำเร็จ และติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร เช่น ฮิโนโจซา (Hinojosa. 1998 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของผู้บริหารกับการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของผู้บริหารสามารถทำนายการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มิเชลล์ (Michael. 1999 : abstract) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารในระดับสากลของนักวิชาการ ซึ่งได้แก่การใช้อีเมลล์ (e-mail), อินเทอร์เน็ต (Internet) และการร่วมมือทางวิชาการ (Collaboration) ผลการศึกษาพบว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) มีศักยภาพในการติดต่อสื่อสารได้สูงขึ้น

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 26 คน ครูที่สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 264 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1,853 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

นอกจากนี้ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ซาอีด (Saeed. 1998 : abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของการใช้อินเทอร์เน็ตในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัย การค้นหาข้อมูลและพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสาร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักจิตวิทยาที่ทำงานในมหาวิทยาลัยในประเทศออสเตรเลีย พบว่า นักจิตวิทยาเหล่านี้ใช้อินเทอร์เน็ตมาก และส่งผลต่อกระบวนการทำวิจัย กล่าวคือ 1) ช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าสนใจและมีพัฒนาสิ่งใหม่ที่น่าสนใจและทันเหตุการณ์ 2) สามารถใช้ติดต่อกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนร่วมได้บ่อย แล้วทำให้เกิดทิศทางใหม่ ๆ ในการวิจัย 3) สามารถออนไลน์ข้อมูลต่าง ๆ (Online Information) ได้ทำให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น 4) สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วและสะดวก 5) ใช้ในการอภิปรายร่วมกันในหมู่นักวิชาการ (Electronic Discussion) และ 6) ใช้ในการร่วมประชุมต่าง ๆ โดยไม่ต้องเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง

จากผลการศึกษาข้างต้นนี้เป็นการติดต่อสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (Internet) จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนอาจารย์สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้พัฒนาหน่วยงานด้านการบริหารวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการบริหารงานวิจัย

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2539ข : 57) กล่าวถึง ความสำเร็จของการวิเคราะห์พระดับว่า การวิเคราะห์ข้อมูลทางการศึกษาที่ผ่าน ๆ มากระทำด้วยการจัดข้อมูลเป็นระดับเดียวเป็นการละเลยโครงสร้างของระดับข้อมูล ทำให้เกิดความผิดพลาดในการสรุปผลระหว่างระดับเนื่องจากความผิดพลาดในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายและความคลาดเคลื่อนของการทำนายก็มีค่าความแปรปรวนสูงและไม่คงที่ นอกจากนั้น ตัวแปรทางการศึกษาทั้งในระดับเดียวกันและต่างระดับย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตลอดเวลา การนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพียงระดับเดียว โดยละเลยหน่วยของการวิเคราะห์ต่างระดับนั้น ทำให้เป็นการละเลยการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ต่างระดับกันอีกด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลเพียงระดับเดียวจึงขัดกับธรรมชาติที่แท้จริงของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม

## ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน และการวิเคราะห์พระดับ

ในการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 เรื่อง ดังนี้

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พระดับ

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

#### 1.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนภายในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เทวิน จันทรศักดิ์ (Tewin Chantharasuk. 1985 : 85) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ความสำเร็จของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ พบว่า เพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสำเร็จขององค์การ

ธีระ ศรีแก้ว (Theera Sornkaew. 1987 : 121) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์การ พบว่า นอกจากเพศ อายุ และประสบการณ์ของผู้บริหารแล้ว รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้บริหาร และบรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิสุทธิ ราชรี (2532 : 129) ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์ กับการความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษา เพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน พบ ว่า ปัจจัยสำคัญอันดับแรกที่สัมพันธ์กับการความสำเร็จของโรงเรียนด้านโครงการ คือ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านแรงจูงใจได้แก่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ กับการความสำเร็จของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิชญภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 202) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความเป็นผู้นำ ทางวิชาการความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาค วิชา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการ บริหารภาควิชาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทาง วิชาการ และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

จันทร์หาญ สงวนนาม (2533 : 199) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะบาง ประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและ โรงเรียนที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ บรรยากาศของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001 กล่าวคือ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีบรรยากาศโรงเรียนดีกว่า

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหาร และปัจจัยด้านครู สัมพันธ์ กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ย่อมแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเอกชนมีความสำเร็จในการบริหารจัดการ

เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง (2536 : 305-307) ได้ศึกษาวิจัย คุณลักษณะของผู้บริหาร และสถานการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายที่สำคัญต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียน

อุดมชัย อุ่นอุดม (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารงานของศึกษานิเทศก์อำเภอ พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานใน ด้านการ ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน และด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับเหมาะสม ด้านขวัญ กำลังใจของบุคลากร อยู่ในระดับพึงพอใจมาก ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของหน่วยงาน และความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับพอใจมาก กล่าวคือ ความสัมพันธ์ ทุกด้านสามารถบริหารจัดการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการ

ประสิทธิ์ สารสันต์ (2542 : 154) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารสามารถจำแนกความสำเร็จทางการบริหาร ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนดีเด่น กับโรงเรียนไม่ดีเด่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นจะใช้พฤติกรรม

การบริหารทุกรูปแบบสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารโรงเรียนไม่ดีเด่นอย่างชัดเจน และผลการวิจัยพบอีกว่า พฤติกรรมการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ แรงจูงใจ และการสื่อสาร มีส่วนสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำเร็จทางการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 1.2 งานวิจัยต่างประเทศ

วิกสตรอม (Wickstrom. 1971 : 1249 - A) ทำการศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า สิ่งที่ทำให้บุคลากรครูมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด 4 ประการ คือ ความรู้สึกได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และความรู้จักรับผิดชอบต่องาน สิ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด มี 3 ประการ คือ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

โอเดน (Oden. 1972 : 194 - A) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับบุคลิกภาพของครู ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพสูง ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพสูงนั้น ต้องเป็นคนขยัน สุขุม เยือกเย็น มีความรู้ความสามารถในการสอนดี พัฒนาการให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง

คัลลาร์ด (Callard. 1979 : 563 - A) ได้ศึกษาผลของการเพิ่มความหวังของบิดามารดาต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งเพิ่มสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน จะต้องสร้างความเข้าใจที่ดีกับบิดามารดา ชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของนักเรียนและโรงเรียน

ชีฟ และ โซเฮนเฮท (Cheep & Soenhet. 1987 : 101) ศึกษาวิจัย บทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในองค์กร พบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างพลังความร่วมมือ สร้างข้อตกลงร่วมกัน สามารถสร้างภาพแห่งอนาคตที่บริหารผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

อเมนู เทคาร์ (Amenu – Tekaa. 1988 : 1626-A) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนของชาวอินเดียนในประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ จะต้องได้รับความร่วมมือจากชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาหลักสูตร ร่วมจัดการศึกษา สนองตอบความต้องการของชุมชน การจัดการศึกษาในโรงเรียนจึงประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

บริดจ์ (Bridges. 1992 : 669) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และยังพบอีกด้วยว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำนายประสิทธิผลและความสำเร็จของโรงเรียนได้

มาร์ติน (Martin. 1993 : 1256) ได้ศึกษาเรื่องทฤษฎีเบื้องต้นสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพของคณบดี พบว่า คณบดีที่มีประสิทธิภาพบริหารจัดการองค์การสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของผู้นำ ผู้ประสานงาน ผู้จัดการ ผู้วางแผน และผู้สนับสนุน ผลจากการวิจัยนี้ เป็นพื้นฐานสำคัญในการเข้าใจบทบาท การเป็นผู้นำของคณบดีว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญ และการเป็นผู้นำนั้นสามารถนำสถาบัน หรือองค์การไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จได้

เบนสัน (Benson. 1997 : 1019) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความทุ่มเทเสียสละ และความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์การที่มีบรรยากาศต่างกัน ทำให้คนมีความพึงพอใจ ความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน และประสิทธิภาพของการทำงานขององค์การแตกต่างกัน

ซิลินส์ และเมอร์เรย์-ฮาร์วีย์ (Silins & Murray-Harvey. 1999 - Abstract) ได้ทำการศึกษาลักษณะที่ทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีคุณภาพ เกิดความสำเร็จ พบว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดเป็นโรงเรียนเอกชนผู้หญิงขนาดใหญ่ที่มีกิจปฏิบัติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งเสริมการรับรู้ในเชิงบวกของบุคลากร ครูต่อองค์การ การเรียนรู้ของนักเรียน เจตคติ และการมีส่วนร่วมในโรงเรียนจากการวิเคราะห์เส้นทาง เพื่อทดสอบรูปแบบความสำเร็จ และประสิทธิผล ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ภาค ประเภท ขนาด ทักษะของครูที่มีต่อผลของภาวะผู้นำ ผลของโรงเรียน และผลของนักเรียน ได้พบว่าภาวะผู้นำของโรงเรียน และความสำเร็จที่เข้มแข็งของครูกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตร การพัฒนาครู และวัฒนธรรมโรงเรียน มีผลกระทบทางอ้อมต่อความสำเร็จของโรงเรียน

พอลล์ (Paul. 1999 : 2803) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานคุณภาพทั้งองค์การ บรรยากาศโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และพลังอำนาจของครู พบว่า หลักการทั้ง 11 ข้อ ใน 14 ข้อ ของการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเชิงรวมนี้มีความสัมพันธ์มากกับบรรยากาศโรงเรียนและพลังอำนาจของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบรรยากาศโรงเรียน และสามารถบ่งบอกได้ชัดเจนเกี่ยวกับหลักการบริหารคุณภาพเชิงระบบ

จากแนวความคิด ศึกษาผลงานการวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ บัณฑิตต่าง ๆ มากมายหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน หรือสถานศึกษา เพราะเป้าหมายการจัดการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาตัวผู้เรียน หมายถึง นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพที่ดีทุกด้าน

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับ

### 2.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์พหุระดับในประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วรารมณ วิหคโต (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ซ้ำตัวแปรพระระดับที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการเปรียบเทียบระหว่างเทคนิค โอ แอลเอส เชฟเฟอร์เรท อีเควชั่น ตัวแปรระดับนักเรียนได้แก่ เชาวปัญญา เจตคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ซึ่งแตกต่างกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค เอช แอล เอ็ม พบว่าเชาวปัญญาและเจตคติมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับชั้นเรียนมีอิทธิพลต่อค่าคงที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งสองวิธีเหมือนกัน คือ ประสิทธิภาพในการสอน และขนาดของโรงเรียน

ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง 2533) ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และเพื่อค้นหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ และเพื่อสร้างโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจัดระดับข้อมูลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับห้องเรียน และระดับโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงราย ประจำปีการศึกษา 2542 จำนวน 26 โรงเรียน นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง 2,143 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Causal Analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2. พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนและฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองมีอิทธิพลทางตรงอย่างเดี่ยวต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย สำหรับเจตคติต่อการเรียนของนักเรียนและความถนัดทางการของนักเรียนมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายห้องเรียน ส่วนบรรยากาศในชั้นเรียน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายห้อง
4. การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและพฤติกรรมการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างเดี่ยวต่อค่าเฉลี่ยผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย รายโรงเรียน

ศิริรัตน์ สุคันธพฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 512 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบทดสอบผลการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ แบบทดสอบพื้นฐานความรู้เดิม แบบวัดเจตคติต่อการเรียนภาษาอังกฤษ แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ แบบวัดเชาวน์ปัญญา แบบสอบถามคุณภาพการสอนของครู และแบบสอบถามสภาพแวดล้อมทางบ้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ เทคนิค เอช แอล เอ็ม พบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทางตรงต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ พื้นฐานความรู้เดิม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษ 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทางอ้อมต่อค่าสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง รายได้ของผู้ปกครอง ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และการสนับสนุนทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้ปกครอง 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในเชิงสาเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อสภาพเริ่มต้นและอัตราพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษของนักเรียน คือ เชาวน์ปัญญา เจตคติต่อการเรียนคำศัพท์ภาษาอังกฤษ คุณภาพการสอนของครู และตัวแปรความเป็นเพศหญิง

สังวร รัตตะโทก (2543 : 110) ได้ศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Model) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พร้อมทั้งตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู และเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพของผลการวิเคราะห์ระหว่างเทคนิคในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับกับเทคนิค HLM ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลทุติยภูมิจากโครงการวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครู : ต่อการวิเคราะห์เชิงปริมาณระดับมหภาคของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครู 9,599 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1,290 คน จากโรงเรียน 1,290 โรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมสามัญศึกษา และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ลิสเรล และการวิเคราะห์พหุระดับ ผลการศึกษา พบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ความตรงของโมเดล แสดงด้วยค่าไคสแควร์ = 217.69 ที่องศาความเป็นอิสระ 189 ระดับนัยสำคัญ 0.074 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน = .997
2. ตัวแปรระดับครูมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุดมี 5 ตัว ได้แก่ ความก้าวหน้า รองลงมา คือความผูกพันต่ออาชีพครู คุณภาพของงาน เพศชาย และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตามลำดับ

นารี อาแว (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน 10 แห่ง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา 42 คน อาจารย์ผู้สอน 194 คน และนักศึกษาพยาบาล 776 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระดับนักศึกษา พบว่า เจตคติต่อการเรียนพยาบาลและพฤติกรรมการเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยระดับอาจารย์ พบว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และคุณลักษณะอาจารย์ผู้สอนมีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายห้องเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และพฤติกรรมการสอนของอาจารย์มีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของเจตคติต่อการเรียนพยาบาล ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ปัจจัยระดับหัวหน้าภาควิชา พบว่า พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และพฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของพฤติกรรมการสอน ที่มีต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน รายภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รสนวลีย์ อักษรวงศ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัย ปัจจัยระดับครูเกี่ยวกับด้านปัจจัยภูมิหลังเกี่ยวกับการสอน ปัจจัยแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน และปัจจัยระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหา โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 จำนวน 84 โรงเรียน และครูสอนวิชากลุ่มวิชาสามัญในโรงเรียนดังกล่าว จำนวน 1,111 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์โมเดลระดับฐาน พบว่า ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหาอย่างมีนัยสำคัญ
2. ผลการวิเคราะห์โมเดลภายในโรงเรียน พบว่า ความสามารถในการสอนทักษะการแก้ปัญหาเป็นปัจจัยระดับครูเพียงปัจจัยเดียวที่มีความแปรปรวนระหว่างโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลระหว่างโรงเรียน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านความสามารถของกลุ่มในการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในการสนับสนุนการรับรู้ความสามารถของครูในการสอนทักษะการแก้ปัญหาด้วยขนาดอิทธิพลที่มากพอประมาณ หลังจากควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ แล้ว

## 2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ลิปบี้ (Libby. 1994 : abstract) ศึกษาในรูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งจัดข้อมูลเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน และระดับชั้นเรียน ตัวแปรระดับนักเรียนประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (SES), เพศ, เชื้อชาติ, ความสามารถ, ความคาดหวัง ส่วนปัจจัยระดับชั้นเรียนประกอบด้วย รูปแบบการสอนของครู และการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครู โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับโดยใช้เทคนิค HLM ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับนักเรียนสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าปัจจัยระดับชั้นเรียนที่เป็นการสอนของครู และการใช้เวลาในการเรียนการสอนของครูสามารถอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ฮัทชินสัน (Hutchinson. 1995 : 299) ได้ศึกษาการประเมินผลกระทบที่เกิดจากผลรวมทั้งหมดในระดับกลุ่มที่มีต่อความก้าวหน้าในการศึกษา (Assessing the Impact of Aggregated Group - Level Contextual Effects on Process in Education) โดยใช้การวิเคราะห์พหุระดับ มีข้อมูล 2 ระดับ คือ ข้อมูลระดับโรงเรียน และข้อมูลระดับนักเรียน สำหรับข้อมูลที่ศึกษา คือ ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการอ่านเขียนของนักเรียนจากโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 โรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 นักเรียนอายุระหว่าง 6-8 ปี กลุ่มที่ 2 นักเรียนอายุระหว่าง 8-10 ปี ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ คะแนนมาตรฐานซึ่งได้จากแบบทดสอบการอ่านของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของสัมประสิทธิ์เกิดจากตัวแปรภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียน และผลที่เกิดจากตัวแปรในระดับนักเรียนต่อความคลาดเคลื่อนในการวัดผลกระทบต่อความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนนั้นจะมีมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน แสดงว่า ผลของนักเรียนขึ้นอยู่กับตัวแปรระดับนักเรียนมากกว่าตัวแปรระดับโรงเรียน

คูเปอร์แมน (Cooperman. 1997 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม คุณลักษณะของครู และการสอน ซึ่งมีการจัดระดับข้อมูล 2 ระดับ คือ ระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน ตัวแปรระดับชั้นเรียน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครู และการสอน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียนประกอบด้วย ลักษณะโรงเรียนและการบริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคล ครู กับการสอนที่มีประสิทธิผล และความสัมพันธ์ของปัจจัยระดับโรงเรียนกับการสอนที่มีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า การ

มีส่วนร่วมของบุคลากร (Staff involvement) และความเชื่อในความสามารถของนักเรียนของบุคลากรสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 19 ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะทั่วไปสามารถอธิบายประสิทธิผลได้เพียงเล็กน้อย

ยู (Yu. 2001 : Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของการลดหย่อนค่าอาหารกลางวันของนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนรัฐบาล ในเขตตะวันออกเฉียงเหนือ เขตนอกเมืองในรัฐโอไฮโอ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลังทดสอบแทรกเชิงเส้นตรง มีรูปแบบการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนักเรียน และระดับโรงเรียน โดยตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่ ผลการเรียนรู้ก่อนหน้าได้รับสิทธิลดหย่อนค่าอาหารกลางวัน และผลการเรียนหลังได้รับสิทธิลดหย่อนค่าอาหารกลางวัน ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียน ได้แก่ ร้อยละของนักเรียนที่มีสิทธิได้รับส่วนลดหย่อนค่าอาหารกลางวัน ร้อยละของครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ร้อยละของนักเรียนที่ถูกพักการเรียน สำหรับการวัดผลการทดสอบประสิทธิภาพ มีการสอบนักเรียน จำนวน 5 วิชา ได้แก่ การเขียน การอ่าน พลเมือง คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ รวมคะแนนเต็มทั้งหมด 2,000 คะแนน กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนเกรดหกในปีการศึกษา 1999-2000 โรงเรียนในรัฐโอไฮโอ จำนวน 44 โรง จำนวน 1,915 คน การศึกษาวิจัยพบว่า 1) อิทธิพลของโรงเรียนสามารถสร้างความแตกต่างของผลการเรียนได้ โดยอิทธิพลของโรงเรียนอธิบายความแปรปรวนของผลการเรียนของนักเรียนได้ถึงร้อยละ 14 เมื่อมีการควบคุมผลการเรียนเบื้องต้นของนักเรียน และสถานภาพทางอาหารกลางวัน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในเขตการศึกษาเดียวกันจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของผลการเรียนของนักเรียนเบื้องต้นในวิชาผสมปี 2000 วิชาผสมปี 1999 และ วิทยาศาสตร์ ปี 2000 และ 3) ผลกระทบของโรงเรียนจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามรายวิชา แต่ค่อนข้างจะคงที่เมื่อรายวิชาเปลี่ยนแปลงไปเมื่อใช้ข้อมูลเดียวกันแทนที่จะใช้ข้อมูลข้ามปี ผลลัพธ์ของการวัดเกี่ยวข้องกับผลกระทบของโรงเรียน และอันดับของโรงเรียน

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ (Correlation Research) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และเพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยด้วยการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of analysis) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน รายละเอียดในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

##### ประชากร (Population)

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2546 ใน 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี สตูล สงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร ภูเก็ต ตรัง กระบี่ พังงา และระนอง จากโรงเรียนจำนวน 175 โรง ผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ครูใหญ่ หรือ ผู้ช่วยครูใหญ่ จำนวน 175 คน ครูจำนวน 1,306 คน และ นักเรียนจำนวน 11,294 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 12,775 คน ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545ก : 19)

|                                   |       |           |
|-----------------------------------|-------|-----------|
| 1) โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา | จำนวน | 175 โรง   |
| 2) ครูใหญ่ หรือ ผู้ช่วยครูใหญ่    | จำนวน | 175 คน    |
| 3) ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 | จำนวน | 1,306 คน  |
| 4) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6  | จำนวน | 11,294 คน |

รายละเอียดของประชากรปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน สังกัดโรงเรียนเอกชน ระดับ  
ประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ ปีการศึกษา 2546

| ชื่อจังหวัด      | โรงเรียน (โรง) | ผู้บริหาร (คน) | ครู (คน)     | นักเรียน (คน) |
|------------------|----------------|----------------|--------------|---------------|
| 1. ยะลา          | 10             | 10             | 58           | 654           |
| 2. นราธิวาส      | 13             | 13             | 132          | 774           |
| 3. ปัตตานี       | 10             | 10             | 63           | 587           |
| 4. สตูล          | 3              | 3              | 17           | 121           |
| 5. สงขลา         | 33             | 33             | 198          | 2,847         |
| 6. พัทลุง        | 5              | 5              | 28           | 198           |
| 7. นครศรีธรรมราช | 40             | 40             | 212          | 1,704         |
| 8. สุราษฎร์ธานี  | 15             | 15             | 135          | 1,563         |
| 9. ชุมพร         | 6              | 6              | 64           | 417           |
| 10. ภูเก็ต       | 9              | 9              | 102          | 572           |
| 11. ตรัง         | 18             | 18             | 162          | 1,268         |
| 12. กระบี่       | 3              | 3              | 36           | 182           |
| 13. พังงา        | 6              | 6              | 71           | 227           |
| 14. ระนอง        | 4              | 4              | 28           | 180           |
| <b>รวม</b>       | <b>175</b>     | <b>175</b>     | <b>1,306</b> | <b>11,294</b> |

### กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยใช้ในครั้งนี้หน่วยการสุ่ม คือ โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา  
ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน

ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดและการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลาย  
ขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยการสุ่ม จังหวัด อำเภอ โรงเรียน ผู้บริหาร  
โรงเรียน ครู และนักเรียน มีรายละเอียด ดังนี้

1. สุ่มจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random  
Sampling) จาก 14 จังหวัดภาคใต้ ได้กลุ่มตัวอย่าง 12 จังหวัด ได้แก่ ยะลา นราธิวาส  
ปัตตานี สตูล สงขลา นครศรีธรรมราช สุราษฎร์ธานี ชุมพร พัทลุง ระนอง กระบี่ และ  
พังงา

2. สุ่มโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัย  
ครั้งนี้ ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับโดยใช้ข้อมูล 3 ระดับ คือ ระดับผู้บริหารโรงเรียน

ระดับครู และระดับนักเรียน ซึ่งควรใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่เป็นหน่วยวิเคราะห์มากกว่า 100 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน เพียงพอ เป็นลำดับชั้น (Hierarchy) มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อให้มีอำนาจในการอธิบาย (Explanatory Power) และให้ผลการศึกษาอย่างชัดเจน (Snijders & Bosker. 1993)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความเหมาะสมสำหรับหน่วยในการวิเคราะห์ระดับโรงเรียน ตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane. 1973 : 1088) โดยการสุ่มโรงเรียน จำนวนผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน ตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้น 1 คำนวณหาจำนวนโรงเรียนในแต่ละจังหวัดเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างจาก 12 จังหวัด 48 อำเภอ โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 167 โรง คิดเป็นร้อยละ 95.43 ของจำนวนประชากรโรงเรียนทั้งหมด

ขั้น 2 คำนวณหาจำนวนผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนหนึ่งได้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน รวมจำนวนผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 167 คน

ขั้น 3 คำนวณหาจำนวนครูผู้สอนที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2546 ในโรงเรียนที่ทำการศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้ครูผู้สอนจำนวน 2 ห้องเรียนๆ ละ 1 คน รวมโรงเรียนละ 2 คน จำนวนครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 334 คน

ขั้น 4 คำนวณหาจำนวนนักเรียนที่กำลังเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2546 ในห้องเรียนของครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ชั้น 3) ในโรงเรียนที่ทำการศึกษา โดยการสุ่มอย่างง่าย ได้นักเรียนจาก 2 ห้องเรียนๆ ละ 2 คน รวมโรงเรียนละ 4 คน จำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 668 คน

3. ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 7 คน กลุ่มตัวอย่างมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันตามลำดับชั้น (Hierarchy) ได้จำนวนทั้งสิ้น 1,169 คน

ผลการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนจังหวัด โรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

| ชื่อจังหวัด      | โรงเรียน (โรง) | ผู้บริหาร (คน) | ครู (คน)   | นักเรียน (คน) |
|------------------|----------------|----------------|------------|---------------|
| 1. ยะลา          | 13             | 13             | 26         | 52            |
| 2. นราธิวาส      | 15             | 15             | 30         | 60            |
| 3. ปัตตานี       | 13             | 13             | 26         | 52            |
| 4. สตูล          | 4              | 4              | 8          | 16            |
| 5. สงขลา         | 35             | 35             | 70         | 140           |
| 6. พัทลุง        | 6              | 6              | 12         | 24            |
| 7. นครศรีธรรมราช | 42             | 42             | 84         | 168           |
| 8. สุราษฎร์ธานี  | 14             | 14             | 28         | 56            |
| 9. ชุมพร         | 8              | 8              | 16         | 32            |
| 10. กระบี่       | 5              | 5              | 10         | 20            |
| 11. พังงา        | 7              | 7              | 14         | 28            |
| 12. ระนอง        | 5              | 5              | 10         | 20            |
| <b>รวม</b>       | <b>167</b>     | <b>167</b>     | <b>334</b> | <b>668</b>    |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหาร
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 2 ด้าน  
คือ ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการบริหารและสนับสนุน

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถามครู แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของครู
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการสอนของครู
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 1 ด้าน

คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร

**ฉบับที่ 3** แบบสอบถามนักเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน 1 ด้าน

คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน

แบบสอบถามแต่ละฉบับมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### **ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน**

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเมินตนเองในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียด จำนวน 5 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดสถานภาพ และคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และการอบรมทางการบริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

#### **1. วุฒิการศึกษา**

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี

( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) ปริญญาตรี

#### **2. ประสบการณ์ทางการบริหาร จำนวน.....ปี**

#### **3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง จำนวน.....ปี**

**4. ท่านได้รับการอบรมทางการบริหาร ใน 5 ปีที่ผ่านมา (2542-2546) ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดอบรมขึ้น จำนวนกี่ครั้ง**

( ) ไม่เคย

( ) 1 - 2 ครั้ง

( ) 3 - 4 ครั้ง

( ) มากกว่า 4 ครั้ง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับบทบาท และแบบการเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถาม LBDQ Form 12 (Leader Behavior Description Questionnaire) ของ เฮ้าส์ และ เดสเลอร์ (House & Dessler, 1974) ; สต็อกกิล (Stogdill, 1974) และ กาญจนา จันทร์ไทย (2539 : 12) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน จำนวน 28 ข้อ จากระดับปฏิบัติตลอดเวลา ถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย

- |                                   |       |       |
|-----------------------------------|-------|-------|
| 1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ        | จำนวน | 5 ข้อ |
| 2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ | จำนวน | 9 ข้อ |
| 3. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน       | จำนวน | 9 ข้อ |
| 4. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม     | จำนวน | 5 ข้อ |

ตัวอย่างเช่น

| พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน                        | ระดับปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------|--------------|---|---|---|---|
|                                                     | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหาร |              |   |   |   |   |
| (00) ท่านกำหนดปฏิทินการทำงานของคุณอย่างชัดเจน       |              |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- |   |               |                        |
|---|---------------|------------------------|
| 5 | คะแนน หมายถึง | ปฏิบัติตลอดเวลา        |
| 4 | คะแนน หมายถึง | ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง   |
| 3 | คะแนน หมายถึง | ปฏิบัติบางครั้งบางคราว |
| 2 | คะแนน หมายถึง | ปฏิบัติน้อยครั้ง       |
| 1 | คะแนน หมายถึง | ไม่เคยปฏิบัติเลย       |

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของพฤติกรรมผู้บริหารแต่ละแบบ ไปหาค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการบริหารแต่ละแบบ แล้วแปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

- |             |         |                                         |
|-------------|---------|-----------------------------------------|
| 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำแบบนั้นในระดับน้อยที่สุด |
| 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำแบบนั้นในระดับน้อย       |
| 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำแบบนั้นในระดับปานกลาง    |
| 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำแบบนั้นในระดับมาก        |
| 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีพฤติกรรมผู้นำแบบนั้นในระดับมากที่สุด  |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัด LVQ - P (Leadership Vision Questionnaire – Principal) ของ บรอน (Braun, 1991 : 26) และ มารศรี สุธานีธิ (2540ก) แบบสอบถามในตอนนั้นแปลและปรับให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และบริบทของไทย โดย ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ใน 3 ด้าน จากระดับเป็นจริงที่สุด ถึง ไม่จริงเลย จำนวน 30 ข้อ คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ จำนวน 10 ข้อ
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ จำนวน 9 ข้อ
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ จำนวน 11 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

| ข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์                                                                   | ระดับความเป็นจริง |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|---|
|                                                                                              | 4                 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ท่านอ่านหนังสือวารสารต่างๆเพื่อจะได้ทราบแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน               |                   |   |   |   |
| (00) ท่านกำหนดให้มีแผนงานหรือภาพในอนาคตของโรงเรียนอยู่ในใจ เพื่อใช้พัฒนาบริหารจัดการโรงเรียน |                   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 4 คะแนน หมายถึง เป็นจริงที่สุด
- 3 คะแนน หมายถึง ค่อนข้างเป็นจริง
- 2 คะแนน หมายถึง จริงเป็นบางครั้ง
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เป็นจริงเลย

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนจากแบบสอบถามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้งฉบับที่ผู้บริหารโรงเรียนตอบมาคิดคะแนนรวมกัน ทั้ง 3 ด้าน หาค่าเฉลี่ยของคะแนนรวม และคิดแยกรายด้าน จะได้คะแนนซึ่งเป็นค่าแสดงถึงระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน การกำหนดการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามมีดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับต่ำ
- 1.81 – 3.20 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.21 – 4.00 หมายถึง มีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับกับบรรยากาศโรงเรียน ในด้านสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูและนักเรียน ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาจากแนวความคิดของ บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 667) ; สเทียร์ (Steers, 1976

: 124-126) ; โคลบ, ออสแลนด์ และรูบิน (Kolb, Osland & Rubin. 1995 : 192-193) ; ลิเคิร์ต (Likert. 1978 : 197-201) และ กุหลาบ รัตนจักรธรรม (2536 : 10) ในด้าน โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น เป้าหมาย และความขัดแย้ง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ จากระดับความคิดเห็นมากที่สุด ถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

| รายการประเมิน                                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                                                         | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) โรงเรียนได้จัดองค์กรโดยกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน     |                  |   |   |   |   |
| (00) โครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน |                  |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนจากแบบสอบถามบรรยาภาคโรงเรียน จากผู้บริหารโรงเรียนทั้งฉบับมาคิดคะแนนรวม และหาค่าเฉลี่ย จะได้คะแนนซึ่งเป็นค่าแสดงถึงระดับบรรยาภาคโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละคน โดยกำหนดการแปลคะแนน ดังนี้

- 1.00 – 1.49 เท่ากับ มีบรรยาภาคโรงเรียนระดับไม่ดีที่สุด
- 1.50 – 2.49 เท่ากับ มีบรรยาภาคโรงเรียนระดับไม่ดี
- 2.50 – 3.49 เท่ากับ มีบรรยาภาคโรงเรียนระดับดีปานกลาง
- 3.50 – 4.49 เท่ากับ มีบรรยาภาคโรงเรียนระดับดีมาก
- 4.50 – 5.00 เท่ากับ มีบรรยาภาคโรงเรียนระดับดีมากที่สุด

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารโรงเรียน 2) ด้านการบริหารและสนับสนุน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยพัฒนาจากแบบวัดความสำเร็จของโรงเรียนเอกชนระดับ

ประถมศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (2540-2554) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2540ก) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2545) และประสิทธิ์ สารสันต์ (2542) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยวัดระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2 ด้าน คือการบริหารโรงเรียนและการบริหารและสนับสนุน จำนวน 42 ข้อ จาก ระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

1. ด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 25 ข้อ
2. ด้านการบริหารและสนับสนุน จำนวน 17 ข้อ

ตัวอย่างเช่น

| ข้อคำถาม                                                  | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                                           | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) การบริหารโรงเรียนท่านยึดระบบงานมากกว่าบุคคล           |                 |   |   |   |   |
| (00)ท่านกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างชัดเจน |                 |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านไปหาค่าเฉลี่ยรวม และค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน กำหนดการแปลผลแบบสอบถาม ดังนี้

- 1.00 – 1.49 เท่ากับ ความสำเร็จในการบริหารน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 เท่ากับ ความสำเร็จในการบริหารน้อย
- 2.50 – 3.49 เท่ากับ ความสำเร็จในการบริหารปานกลาง
- 3.50 – 4.49 เท่ากับ ความสำเร็จในการบริหารมาก
- 4.50 – 5.00 เท่ากับ ความสำเร็จในการบริหารมากที่สุด

## ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครู (ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับครู โดยให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2546 ประเมินตนเองในเรื่อง



### 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพการปฏิบัติการสอนในระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพการปฏิบัติการสอนในระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพการปฏิบัติการสอนในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพการปฏิบัติการสอนในระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพการปฏิบัติการสอนในระดับมากที่สุด

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู

เป็นแบบสอบถามใช้วัดความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของครู แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากแนวความคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967 : 36) ; ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1982 : 339) และ ล็อก (Locke. 1984 : 93) โดยศึกษาและ พัฒนางค์ประกอบมาจากแบบวัดของ จันทรานี สงวนนาม (2533 : 198) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 154) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ จากระดับพึงพอใจมาก ถึง ไม่พึงพอใจเลย

ตัวอย่างเช่น

| ข้อความ                                      | ระดับความพึงพอใจ |   |   |   |   |
|----------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                              | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ท่านมีความสุขกับการได้ประกอบอาชีพเป็นครู |                  |   |   |   |   |
| (00) ท่านพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย    |                  |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก
- 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจ
- 3 คะแนน หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่พึงพอใจ
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่พึงพอใจเลย

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

เป็นแบบสอบถามใช้วัดความคิดเห็นของครู เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ เฮ้าส์ (House, 1981) และ เฟเบอร์ (Faber, 1983) และพัฒนาจากแบบวัดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ระดับความเป็นจริงมากที่สุด ถึง ความเป็นจริงน้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

| ข้อความ                                            | ระดับความเป็นจริง |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------|-------------------|---|---|---|---|
|                                                    | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ท่านได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร |                   |   |   |   |   |
| (00) ท่านได้รับการไว้วางใจในการทำงานจากผู้บริหาร   |                   |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้

- 5 คะแนน เท่ากับ เป็นจริงมากที่สุด
- 4 คะแนน เท่ากับ เป็นจริงมาก
- 3 คะแนน เท่ากับ เป็นจริงปานกลาง
- 2 คะแนน เท่ากับ เป็นจริงน้อย
- 1 คะแนน เท่ากับ เป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการได้รับการสนับสนุนทางสังคมระดับมากที่สุด

#### ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามวัดความคิดเห็นของครูในด้านการพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (2540-2554) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2540ก) ; นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ; นารี อาแว (2545) และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2545) รายละเอียดเกี่ยวกับ กระบวนการปฏิบัติงาน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการฝึกอบรม จำนวน 40 ข้อ จากระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

| ข้อคำถาม                                              | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                                       | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) โรงเรียนมีจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอกับนักเรียน    |                 |   |   |   |   |
| (00) โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะครูทำงานเป็นทีม |                 |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน นำคะแนนรวมของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน แต่ละด้านไปหาค่าเฉลี่ยรวมและค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน กำหนดการแปลผลของแบบสอบถาม ดังนี้

- 1.00 – 1.49 มีความสำเร็จในการบริหารน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 มีความสำเร็จในการบริหารน้อย
- 2.50 – 3.49 มีความสำเร็จในการบริหารปานกลาง
- 3.50 – 4.49 มีความสำเร็จในการบริหารมาก
- 4.50 – 5.00 มีความสำเร็จในการบริหารมากที่สุด

### ฉบับที่ 3 แบบสอบถามนักเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6)

เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งมีรายละเอียด จำนวน 5 ตอน ดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดข้อมูลทั่วไปของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. ผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนทุกวิชาชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในปีการศึกษา 2545 เท่ากับ..... (ทศนิยม 2 ตำแหน่ง)
3. ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียน มีรายได้ต่อเดือน คือ ( ) ไม่เกิน 5,000 บาท

( ) 5,001 - 10,000 บาท

( ) มากกว่า 10,000 บาท

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ปกครองนักเรียน คือ

( ) ชั้นประถมศึกษา ( ) ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า

( ) ชั้นมัธยมศึกษา หรือ ปวช. ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

( ) อนุปริญญา หรือ ปวส

การแปลความหมายของผลการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-6 ตามเกณฑ์การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2533) มี 5 ระดับดังต่อไปนี้

ผลการเรียนเฉลี่ย 0.00-0.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

ผลการเรียนเฉลี่ย 0.05-1.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนพอใช้

ผลการเรียนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปานกลาง

ผลการเรียนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี

ผลการเรียนเฉลี่ย 3.50-4.00 หมายถึง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีมาก

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการณ์การเรียนของนักเรียน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดพฤติกรรมการณ์การเรียนของนักเรียน แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบวัดพฤติกรรมการณ์การเรียนของ แมดดอกซ์ (Maddox. 1963) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ; ราชันย์ บุญธิมา (2542ก) และ นารี อาแว (2545) แบบสอบถามมีลักษณะ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จากระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

| ข้อความ                                                                      | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                                                              | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ข้าพเจ้าทำความเข้าใจและทบทวนบทเรียนก่อนที่จะเรียนในแต่ละครั้ง            |                 |   |   |   |   |
| (00) ข้าพเจ้ามีความสนใจ และตั้งใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ |                 |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

5 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติมากที่สุด

4 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติมาก

3 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติปานกลาง

2 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติน้อย

1 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนไม่เหมาะสม

2.50 – 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมดี

4.50 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมการเรียนเหมาะสมดีมาก

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามวัดเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับเจตคติต่อการเรียนทั้งในด้านเนื้อหาวิชา การสอนของครู และประโยชน์ที่ตนได้รับ แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามวัดเจตคติที่มีต่อการเรียนของ สุรัตน์ ไชยชมภู (2535) ; ราชันย์ บุญธิมา (2542 ก) และ นารี อาแว (2545) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน จำนวน 8 ข้อ จากจริงที่สุด ถึง ไม่จริงแน่นอน

ตัวอย่างเช่น

(0) ข้าพเจ้าเชื่อว่าการเรียนในโรงเรียนทำให้มีความรู้และความก้าวหน้า

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

ไม่จริงแน่นอน ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด

(00) การเรียนการสอนทำให้ข้าพเจ้าเป็นคนดีที่มีเหตุผล

( ) ( ) ( ) ( ) ( )

ไม่จริงแน่นอน ไม่จริง ไม่แน่ใจ จริง จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

5 คะแนน เท่ากับ จริงที่สุด

4 คะแนน เท่ากับ จริง

3 คะแนน เท่ากับ ไม่แน่ใจ

2 คะแนน เท่ากับ ไม่จริง

1 คะแนน เท่ากับ ไม่จริงแน่นอน

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

1.00 – 1.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับที่ไม่ดี

1.50 – 2.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี

2.50 – 3.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง มีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับดี

4.50 – 5.00 หมายถึง มีเจตคติต่อการเรียนอยู่ในระดับดีมาก

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

เป็นแบบสอบถามใช้วัดความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และ บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ จาก ระดับปฏิบัติมากที่สุด ถึง ระดับปฏิบัติน้อยที่สุด

ตัวอย่างเช่น

| ข้อความ                                               | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                                       | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ข้าพเจ้าขอช่วยเหลือเพื่อนในห้องเรียนทุกคน         |                 |   |   |   |   |
| (00) ข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่ทุกคนในห้องเรียนให้การยอมรับ |                 |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน เท่ากับ ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน แปลค่าเฉลี่ยของคะแนนดังนี้

- 1.00 – 1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนไม่ดี
- 1.50 – 2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนค่อนข้างไม่ดี
- 2.50 – 3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง มีพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนดี
- 4.50 – 5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนดีมาก

#### ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นของนักเรียนที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดความสำเร็จของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (2540-2554) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2540ก) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2545) และประสิทธิ์ สารสันต์ (2542) ใช้ตามความคิดเห็นในด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียนเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถ ทักษะ

ปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ จาก ปฏิบัติมากที่สุด ถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด ตัวอย่างเช่น

| ข้อคำถาม                                           | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                                    | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| (0) ข้าพเจ้ามีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียน    |                 |   |   |   |   |
| (00) ข้าพเจ้ามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม |                 |   |   |   |   |

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน โดยนำคะแนนรวมของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนแต่ละด้านไปหาค่าเฉลี่ยรวม และค่าเฉลี่ยรายด้าน กำหนดการแปลผลแบบสอบถาม ดังนี้

- 1.00 – 1.49 ความสำเร็จในการบริหารน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 ความสำเร็จในการบริหารน้อย
- 2.50 – 3.49 ความสำเร็จในการบริหารปานกลาง
- 3.50 – 4.49 ความสำเร็จในการบริหารมาก
- 4.50 – 5.00 ความสำเร็จในการบริหารมากที่สุด

### คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบความถูกต้อง หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งมีวิธีการและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

#### 1. การหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยกระทำดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา เพื่อให้มีความถูกต้อง ชัดเจน และสามารถวัดได้ตรงตามเรื่องที่ศึกษา ปรับปรุงตามคำแนะนำก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับ

ในสังคมตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้านความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ประสิทธิภาพของการวัดและการประเมิน และการวิจัยการศึกษา จำนวน 9 ท่าน แล้วนำคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC ) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากนั้น นำแบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้ เกณฑ์ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นๆใช้ได้ ผลจากการคำนวณปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับที่ 1 (ผู้บริหารโรงเรียน) จำนวน 144 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .67 – 1 แบบสอบถามฉบับที่ 2 (ครูผู้สอน) จำนวน 75 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .78 – 1 และแบบสอบถามฉบับที่ 3 (นักเรียน) จำนวน 60 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .89 - 1 (รายละเอียดดังตาราง 14 ในภาคผนวก ง) หลังจากนั้น ผู้วิจัยทำการคัดเลือกและปรับปรุง/แก้ไขข้อคำถามให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) แล้วนำมาปรับปรุง/แก้ไขอีกครั้ง สำหรับนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

2. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม 3 ฉบับไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 36 คน และนักเรียน จำนวน 47 คน ในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดภาคใต้ คือ ตรัง สงขลา และ นครศรีธรรมราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ และจำแนกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับที่ 1 (ผู้บริหารโรงเรียน) จำนวน 138 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9442 แบบสอบถามฉบับที่ 2 (ครูผู้สอน) จำนวน 77 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9690 และ แบบสอบถามฉบับที่ 3 (นักเรียน) จำนวน 62 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .9414 ตามลำดับ ทั้งนี้แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ และความเชื่อมั่นรายด้าน แสดงรายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                  | จำนวน<br>ข้อ | ค่าความเชื่อมั่น<br>รายด้าน | ค่าความเชื่อมั่น<br>ทั้งฉบับ |
|---------------------------------------------|--------------|-----------------------------|------------------------------|
| ฉบับที่ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารโรงเรียน  |              |                             | .9442                        |
| ตอนที่ 1 ลักษณะชีวสังคม                     | 4            | -                           |                              |
| ตอนที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ                      | 28           | .8659                       |                              |
| ตอนที่ 3 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร                | 30           | .9271                       |                              |
| ตอนที่ 4 บรรยากาศโรงเรียน                   | 34           | .9217                       |                              |
| ตอนที่ 5 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน      | 42           | .7915                       |                              |
| ฉบับที่ 2 แบบสอบถามสำหรับครู                |              |                             | .9690                        |
| ตอนที่ 1 ลักษณะชีวสังคม                     | 5            | -                           |                              |
| ตอนที่ 2 คุณภาพการสอนของครู                 | 10           | .8619                       |                              |
| ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของครู        | 12           | .8797                       |                              |
| ตอนที่ 4 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู | 10           | .8628                       |                              |
| ตอนที่ 5 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน      | 40           | .9620                       |                              |
| ฉบับที่ 3 แบบสอบถามสำหรับนักเรียน           |              |                             | .9414                        |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน            | 4            | -                           |                              |
| ตอนที่ 2 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน    | 10           | .8030                       |                              |
| ตอนที่ 3 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน       | 8            | .7330                       |                              |
| ตอนที่ 4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน    | 10           | .7835                       |                              |
| ตอนที่ 5 ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน      | 30           | .9212                       |                              |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอจดหมายราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งไปยังสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อแจ้งเหตุผล ความสำคัญ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียนเอกชน

2. ผู้วิจัยส่งจดหมายถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกเขตทุกจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน 12 จังหวัดภาคใต้ ซึ่งเป็นต้นสังกัดควบคุมกำกับโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

และผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน เพื่ออธิบายถึงจุดมุ่งหมาย เป้าหมายการทำการวิจัย และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนด ตลอดจนการส่งกลับคืนให้กับผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมปิดแสตมป์ไปให้

3. โรงเรียนเอกชนในบางจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมด้วยตนเอง ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ (ผลปรากฏดังตาราง 5 ) แล้วทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน เพื่อนำคะแนนไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

ตาราง 5 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา

| ชื่อจังหวัด   | จำนวนโรงเรียนที่ส่ง | จำนวนที่ส่ง |     |          | จำนวนที่ได้รับคืน |     |          | จำนวนที่ได้รับคืนคิดเป็นร้อยละ |
|---------------|---------------------|-------------|-----|----------|-------------------|-----|----------|--------------------------------|
|               |                     | ผู้บริหาร   | ครู | นักเรียน | ผู้บริหาร         | ครู | นักเรียน |                                |
| ยะลา          | 13                  | 13          | 26  | 52       | 10                | 20  | 40       | 76.92                          |
| นราธิวาส      | 15                  | 15          | 30  | 60       | 13                | 26  | 52       | 86.67                          |
| ปัตตานี       | 13                  | 13          | 26  | 52       | 10                | 20  | 40       | 76.92                          |
| สตูล          | 4                   | 4           | 8   | 16       | 3                 | 6   | 12       | 75.00                          |
| สงขลา         | 35                  | 35          | 70  | 140      | 28                | 56  | 112      | 80.00                          |
| พัทลุง        | 6                   | 6           | 12  | 24       | 5                 | 10  | 20       | 83.33                          |
| นครศรีธรรมราช | 42                  | 42          | 84  | 168      | 33                | 66  | 132      | 78.57                          |
| สุราษฎร์ธานี  | 14                  | 14          | 28  | 56       | 13                | 26  | 52       | 92.86                          |
| ชุมพร         | 8                   | 8           | 16  | 32       | 6                 | 12  | 24       | 75.00                          |
| กระบี่        | 5                   | 5           | 10  | 20       | 3                 | 6   | 12       | 60.00                          |
| พังงา         | 7                   | 7           | 14  | 28       | 5                 | 10  | 20       | 71.43                          |
| ระนอง         | 5                   | 5           | 10  | 20       | 3                 | 6   | 12       | 60.00                          |
| รวม           | 167                 | 167         | 334 | 668      | 132               | 264 | 528      | 79.04                          |

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าจำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง ไปยังโรงเรียน 167 โรงเรียนๆ ละ 7 ฉบับ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 ฉบับ ครู 2 ฉบับ และนักเรียน 4 ฉบับ จำนวนวันเวลาเก็บข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน (1-31 มกราคม 2547) ได้รับแบบสอบถามกลับมา จำนวน 924 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.04 โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 132 คน ครู 264 คน และนักเรียน 528 คน และเมื่อผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทุกฉบับมีความสมบูรณ์ถูกต้องพร้อมที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรตาม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ซึ่งวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Version 9.0) for Windows

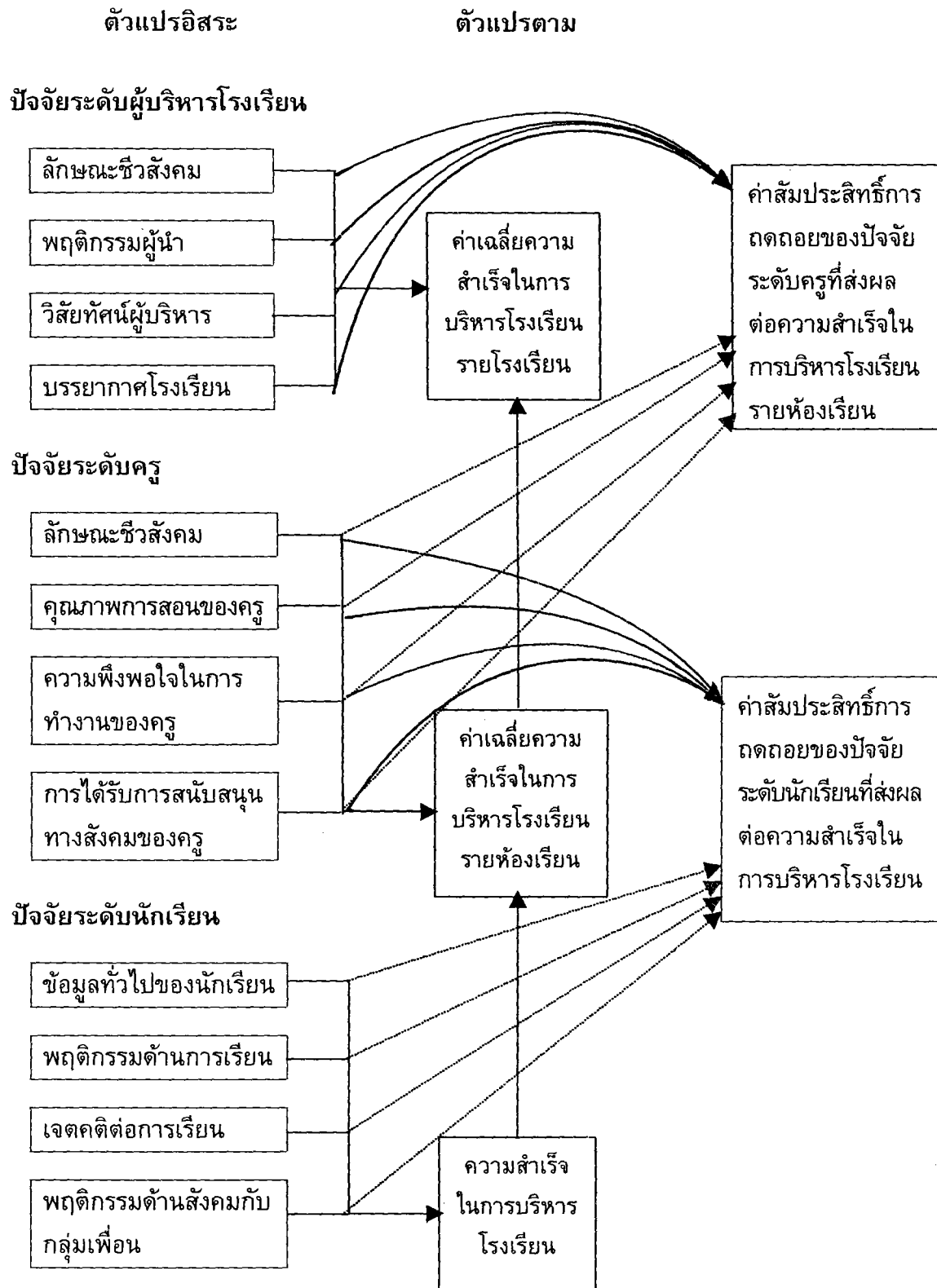
2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรอิสระ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Version 9.0) for Windows ดังนี้

2.1 หาค่าความถี่ และ ค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู ได้แก่ ลักษณะชีวิตสังคมของครู และปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน

2.2 หาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันใน ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Version 11.0) for Windows

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และเพื่อสร้างโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอย (Multilevel Regression Analysis) กรณีที่มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป HLM 3L (Version 4.01) for Windows ตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์พหุระดับของ สำเร็จบุญเรืองรัตน์ (2538 : 57-60) และ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : 129) ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ (Multilevel Regression Analysis)

จากภาพประกอบ 7 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์โดยมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรก เพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยไม่มีตัวแปรอิสระ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน เข้ามารวมพิจารณา และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามของแต่ละระดับ มีความแปรปรวนภายใน หรือความแปรปรวนระหว่างหน่วย เพียงพอที่จะวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ในขั้นต่อไปหรือไม่ โดยพิจารณาได้จากการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test)

4.2 การวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model - Level 1) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 โดยการนำเอาตัวแปรอิสระ ระดับนักเรียน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน มาอธิบายตัวแปรตามในสมการถดถอย ซึ่งพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ในลักษณะของอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) และตรวจสอบความแปรปรวนของตัวแปรตามแต่ละตัวว่าสามารถนำไปวิเคราะห์กับตัวแปรอิสระ ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ด้วยการพิจารณาจากการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ -test) ในลักษณะของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.3 การวิเคราะห์โมเดลไฮโพเททิกอล (Hypothetical Model – Level 2) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 เพื่อค้นหาว่าตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ ลักษณะชีวสังคมของครู คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรตามคือ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับนักเรียนกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

4.4 การวิเคราะห์โมเดลไฮโพเททิกอล (Hypothetical Model – Level 3) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 เพื่อค้นหาว่าตัวแปรระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน มีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม โดยตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับครู กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random Effect)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Regression Analysis) 3 ระดับ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวในระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน กับตัวแปรตามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

**ตอนที่ 5** สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

**สัญลักษณ์และอักษรย่อ**

**ค่าสถิติ**

|             |     |                                                                   |
|-------------|-----|-------------------------------------------------------------------|
| n           | แทน | จำนวนตัวอย่าง                                                     |
| $\bar{X}$   | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                         |
| S.D.        | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                           |
| $R^2_{HLM}$ | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายพหุคูณของการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม HLM       |
| b           | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ                              |
| a           | แทน | ค่าคงที่ (Intercept)                                              |
| t           | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลคงที่ (Fixed effect) |

|          |     |                                                                   |
|----------|-----|-------------------------------------------------------------------|
| $\chi^2$ | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของอิทธิพลสุ่ม (Random effect) |
| CV       | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย                                          |
| SE       | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อน                                                |
| Prob     | แทน | ค่าความน่าจะเป็น (Probability) ของสถิติทดสอบ                      |
| *        | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                |
| **       | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                                |
| ***      | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001                               |

### ตัวแปร

ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารโรงเรียน

|       |     |                                |
|-------|-----|--------------------------------|
| CERL  | แทน | วุฒิการศึกษา                   |
| EXPL  | แทน | ประสบการณ์ทางการบริหาร         |
| TIML  | แทน | ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง         |
| TRAL  | แทน | การอบรมทางการบริหาร            |
| BEHL1 | แทน | พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ        |
| BEHL2 | แทน | พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน       |
| BEHL3 | แทน | พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม     |
| BEHL4 | แทน | พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ |
| VISL  | แทน | วิสัยทัศน์ผู้บริหาร            |
| CLIL  | แทน | บรรยากาศโรงเรียน               |

ตัวแปรอิสระระดับครู

|      |     |                                    |
|------|-----|------------------------------------|
| SEXT | แทน | เพศ                                |
| AGET | แทน | อายุ                               |
| CERT | แทน | วุฒิการศึกษา                       |
| EXPT | แทน | ประสบการณ์การสอน                   |
| ROLT | แทน | ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน             |
| QUAT | แทน | คุณภาพการสอนของครู                 |
| SATT | แทน | ความพึงพอใจในการทำงานของครู        |
| SUPT | แทน | การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู |

## ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน

|          |                                 |
|----------|---------------------------------|
| SEXS แทน | เพศ                             |
| GPAS แทน | ผลการเรียนเฉลี่ย                |
| SALS แทน | ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง       |
| EDPS แทน | ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง       |
| BEHS แทน | พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน |
| ATTS แทน | เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน    |
| BESS แทน | พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน |

## ตัวแปรตาม

|                               |                                                                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| SUC แทน                       | ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้                       |
| $\overline{SUC}_{class}$ แทน  | ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน |
| $\overline{SUC}_{school}$ แทน | ค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน  |

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้**

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปรากฏดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรตาม ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

| ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน (SUC) | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน |
|-------------------------------------|-----------|------|------------------------------------|
| 1. ด้านการบริหารโรงเรียน            | 4.080     | .536 | มาก                                |
| 2. ด้านการบริหารและสนับสนุน         | 3.782     | .626 | มาก                                |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากร              | 3.898     | .553 | มาก                                |
| 4. ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน       | 4.035     | .530 | มาก                                |
| รวม                                 | 3.961     | .549 | มาก                                |

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.961$  S.D.= .549) และเมื่อพิจารณา รายด้านของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร โรงเรียน ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการบริหารและสนับสนุน มีความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.080$  S.D. = .536 และ  $\bar{X} = 3.782$  S.D. = .626 ตามลำดับ) ปัจจัยระดับครู ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสำเร็จในการบริหาร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.898$  S.D. = .553) และปัจจัยระดับนักเรียน ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน มีความสำเร็จในการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.035$  S.D.= .530) เช่นเดียวกัน

สรุปผล ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.961$  S.D.= .549)

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และการอบรมทางการบริหาร ปัจจัยระดับครู เกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และ ตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบัน ปัจจัยระดับนักเรียน เกี่ยวกับ เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง แสดงเป็นค่าร้อยละดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนร้อยละของตัวแปรอิสระ ระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียนใน  
โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

| ตัวแปรอิสระ                                   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------|------------|--------|
| <b>ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน (n = 132)</b> |            |        |
| 1. วุฒิการศึกษา                               |            |        |
| 1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี                          | 9          | 6.8    |
| 1.2 ปริญญาตรี                                 | 96         | 72.7   |
| 1.3 สูงกว่าปริญญาตรี                          | 27         | 20.5   |
| รวม                                           | 132        | 100.0  |
| 2. ประสบการณ์ทางการบริหาร                     |            |        |
| 2.1 1 – 10 ปี                                 | 69         | 52.3   |
| 2.2 11 – 20 ปี                                | 40         | 30.3   |
| 2.3 21 – 30 ปี                                | 18         | 13.6   |
| 2.4 มากกว่า 30 ปี                             | 5          | 3.8    |
| รวม                                           | 132        | 100.0  |
| 3. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง                     |            |        |
| 3.1 1 – 5 ปี                                  | 48         | 36.4   |
| 3.2 6 – 10 ปี                                 | 42         | 31.8   |
| 3.3 11 – 15 ปี                                | 17         | 12.9   |
| 3.4 มากกว่า 15 ปี                             | 25         | 18.9   |
| รวม                                           | 132        | 100.0  |
| 5. การอบรมทางการบริหาร                        |            |        |
| ในรอบ 5 ปี (ระหว่างปี 2542-2546)              |            |        |
| 4.1 ไม่เคยอบรม                                | 32         | 24.2   |
| 4.2 1 – 2 ครั้ง                               | 39         | 29.6   |
| 4.3 3 – 4 ครั้ง                               | 26         | 19.7   |
| 4.4 มากกว่า 4 ครั้ง                           | 35         | 26.5   |
| รวม                                           | 132        | 100.0  |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ                               | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------------------|------------|--------|
| <b>ปัจจัยระดับครู (n = 264)</b>           |            |        |
| 1. เพศ                                    |            |        |
| 1.1 ชาย                                   | 55         | 20.8   |
| 1.2 หญิง                                  | 209        | 79.2   |
| รวม                                       | 264        | 100.0  |
| 2. อายุ                                   |            |        |
| 2.1 ต่ำกว่า 26 ปี                         | 45         | 17.1   |
| 2.2 26-35 ปี                              | 121        | 45.8   |
| 2.3 36-45 ปี                              | 74         | 28.0   |
| 2.4 45 ปีขึ้นไป                           | 24         | 9.1    |
| รวม                                       | 264        | 100.0  |
| 3. วุฒิการศึกษา                           |            |        |
| 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี                      | 16         | 6.0    |
| 3.2 ปริญญาตรี                             | 247        | 93.6   |
| 3.3 สูงกว่าปริญญาตรี                      | 1          | 0.4    |
| รวม                                       | 264        | 100.0  |
| 4. ประสบการณ์การสอน                       |            |        |
| 4.1 1-10 ปี                               | 193        | 73.1   |
| 4.2 11-20 ปี                              | 55         | 20.8   |
| 4.3 21-30 ปี                              | 14         | 5.3    |
| 4.4 มากกว่า 30 ปี                         | 2          | 0.8    |
| รวม                                       | 264        | 100.0  |
| 5. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน                 |            |        |
| 5.1 ครูปฏิบัติการสอน                      | 198        | 75.0   |
| 5.2 ครูปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่อื่น | 66         | 25.0   |
| รวม                                       | 264        | 100.0  |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ตัวแปรอิสระ                            | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------------|------------|--------|
| <b>ปัจจัยระดับนักเรียน ( n = 528 )</b> |            |        |
| 1. เพศ                                 |            |        |
| 1.1 ชาย                                | 177        | 33.5   |
| 1.2 หญิง                               | 351        | 66.5   |
| รวม                                    | 528        | 100.0  |
| 2. ผลการเรียนรู้เฉลี่ยของนักเรียน      |            |        |
| 2.1 0.00 – 0.49                        | 0          | 0.0    |
| 2.2 0.50 – 1.49                        | 9          | 1.7    |
| 2.3 1.50 – 2.49                        | 37         | 7.0    |
| 2.4 2.50 – 3.49                        | 179        | 33.9   |
| 2.5 3.50 – 4.00                        | 303        | 57.4   |
| รวม                                    | 528        | 100.0  |
| 3. ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง           |            |        |
| 3.1 ไม่เกิน 5.000 บาท                  | 74         | 14.0   |
| 3.2 5.001 – 10.000 บาท                 | 196        | 37.1   |
| 3.3 มากกว่า 10.000                     | 258        | 48.9   |
| รวม                                    | 528        | 100.0  |
| 3. ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง           |            |        |
| 4.1 ประถมศึกษา                         | 92         | 17.4   |
| 4.2 มัธยมศึกษา หรือ ปวช.               | 147        | 27.8   |
| 4.3 อนุปริญญา หรือ ปวส.                | 68         | 12.9   |
| 4.4ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า              | 178        | 33.7   |
| 4.5 สูงกว่าปริญญาตรี                   | 43         | 8.2    |
| รวม                                    | 528        | 100.0  |

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ด้านวุฒิการศึกษา ในภาพรวมสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คือ ร้อยละ 72.7 มีวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เพียงร้อยละ 6.8 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.5 สำหรับ

ประสบการณ์ทางการบริหาร ในภาพรวมอยู่ระหว่าง 1-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ คือ คิดเป็นร้อยละ 52.3 ระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 30.3 และมากกว่า 30 ปี ร้อยละ 3.8 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งมีจำนวนไม่แตกต่างกันอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.4 ส่วน 6- 10 ปี ร้อยละ 31.8 ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 12.9 และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 18.9 เมื่อพิจารณาการเข้ารับการอบรมทางการบริหาร จากหน่วยงานต้นสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ในรอบ 5 ปี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนได้รับการส่งเสริมเข้ารับการอบรม 1-2 ครั้ง ร้อยละ 29.6 เข้าอบรม 3-4 ครั้ง ร้อยละ 19.7 เข้าอบรมมากกว่า 4 ครั้ง มีร้อยละ 26.5 ส่วนที่ไม่เคยเข้าอบรม มีร้อยละ 24.2

ปัจจัยระดับครู ในภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นครูผู้หญิง คือ ร้อยละ 79.2 ครูผู้ชาย ร้อยละ 20.8 ครูผู้สอนมีอายุต่ำกว่า 26 ปี ร้อยละ 17.1 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีร้อยละ 45.8 อายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 28.0 ส่วนอายุเกิน 45 ปี ขึ้นไปมีเพียงร้อยละ 9.1 เท่านั้น สำหรับวุฒิการศึกษาพบว่า ครูสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คือ ร้อยละ 93.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.0 ส่วนที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 0.4 เท่านั้น สำหรับประสบการณ์การสอน 1-10 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 73.1 ระหว่าง 11- 20 ปี ร้อยละ 20.8 เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน พบว่า ครูผู้สอนทำหน้าที่ปฏิบัติงานการสอนเพียงอย่างเดียวร้อยละ 75.0 และอีกร้อยละ 25.0 ทำหน้าที่ทั้งครูผู้สอนและปฏิบัติหน้าที่อื่นไปด้วย ได้แก่ ครูหัวหน้าระดับชั้น ครูปฏิบัติงานการเงิน ครูปฏิบัติงานฝ่ายปกครอง ครูหัวหน้าฝ่ายกิจกรรม และครูปฏิบัติงานธุรการ

ปัจจัยระดับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา มีนักเรียนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ได้แก่ ร้อยละ 66.5 และ 33.5 ตามลำดับ ผลการเรียนรู้เฉลี่ยนักเรียนส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.00 คิดเป็นร้อยละ 57.4 ส่วนคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 มีร้อยละ 33.9 จากการศึกษาในระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองมีรายได้มากกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.9 ซึ่งมากที่สุด รองลงมา มีรายได้ 5,001 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.1 และรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 14.0 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า ผู้ปกครองสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีมากที่สุด ร้อยละ 33.7 รองลงมา ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. ร้อยละ 27.8 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 17.4 ส่วนระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 8.2 เท่านั้น

2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ด้านพฤติกรรมผู้นำทุกแบบ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครูเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ด้านคุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยระดับนักเรียนเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ด้านพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน  
ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน

| ตัวแปรอิสระ                                  | $\bar{X}$ | S.D. | แปลความ                   |
|----------------------------------------------|-----------|------|---------------------------|
| <b>ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน</b>          |           |      |                           |
| 1. พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BEHL1)           | 4.159     | .595 | มาก                       |
| 2. พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2)          | 4.336     | .526 | มาก                       |
| 3. พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3)        | 4.100     | .584 | มาก                       |
| 4. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4)    | 4.131     | .584 | มาก                       |
| 5. วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL)                | 3.403     | .406 | วิสัยทัศน์สูง             |
| 6. บรรยากาศโรงเรียน (CLIL)                   | 4.170     | .528 | บรรยากาศดีมาก             |
| <b>ปัจจัยระดับครู</b>                        |           |      |                           |
| 1. คุณภาพการสอนของครู (QUAT)                 | 3.943     | .520 | คุณภาพมาก                 |
| 2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT)        | 4.062     | .481 | พึงพอใจมาก                |
| 3. การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) | 3.608     | .658 | สนับสนุนมาก               |
| <b>ปัจจัยระดับนักเรียน</b>                   |           |      |                           |
| 1. พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS)    | 3.870     | .564 | เหมาะสมดี                 |
| 2. เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS)       | 4.349     | .418 | เจตคติดี                  |
| 3. พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS)    | 3.970     | .590 | สังคมกับกลุ่ม<br>เพื่อนดี |

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายละเอียด พฤติกรรมผู้นำแบบต่างๆ พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีการปฏิบัติมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.336$  S.D. = .526) รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ ( $\bar{X} = 4.159$  S.D. = .595) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.131$  S.D. = .584) และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.100$  S.D. = .584) ตามลำดับ สำหรับวิสัยทัศน์ผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.403$  S.D. = .406) ในด้านบรรยากาศโรงเรียน ปรากฏว่า บรรยากาศโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับดีมาก ( $\bar{X} = 4.170$  S.D. = .528) สำหรับครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษา พบว่า คุณภาพการสอนของครู ปฏิบัติในระดับมีคุณภาพมาก ( $\bar{X} = 3.943$  S.D. = .520) ความพึงพอใจในการทำงานของครูอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 4.062$  S.D. = .481) สำหรับด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู พบว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับสนับสนุนมากมาก ( $\bar{X} = 3.608$  S.D. = .658)

สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการศึกษา พบว่า พฤติกรรมด้านการเรียน  
ของนักเรียน ปฏิบัติอยู่ในระดับเหมาะสมดี ( $\bar{X} = 3.870$  S.D. = .564) นักเรียนมีเจตคติต่อ  
การเรียนในระดับเจตคติดี ( $\bar{X} = 4.349$  S.D. = .418) และ นักเรียนมีพฤติกรรมด้านสังคมกับ  
กลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับสังคมกับกลุ่มเพื่อนดี ( $\bar{X} = 3.970$  S.D = .590)

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับ  
ครู และระดับนักเรียน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาค  
ใต้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และ  
ระดับนักเรียน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้  
ผลปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

| ตัวแปร | ระดับผู้บริหารโรงเรียน |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        | CERL                   | EXPL   | TIML   | TRAL   | BEHL1  | BEHL2  | BEHL3  | BEHL4  | VISL   | CLIL   |
| CERL   | 1.000                  |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| EXPL   | -.132                  | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |        |
| TIML   | -.130                  | .606** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |        |
| TRAL   | .137                   | .238** | .263** | 1.000  |        |        |        |        |        |        |
| BEHL1  | -.004                  | .098   | .095   | .244** | 1.000  |        |        |        |        |        |
| BEHL2  | .077                   | .025   | .038   | .102   | .033   | 1.000  |        |        |        |        |
| BEHL3  | .059                   | .335** | .122   | .097   | .198*  | .041   | 1.000  |        |        |        |
| BEHL4  | .056                   | .352** | .175*  | .093   | .196*  | .641** | .099   | 1.000  |        |        |
| VISL   | .041                   | .149*  | .177*  | .033** | .760** | .132   | .259*  | .028   | 1.000  |        |
| CLIL   | .099                   | .097   | .072   | .269** | .747** | .089   | .097   | .029   | .185*  | 1.000  |
| SEXT   | -.022                  | .043   | .089   | .008   | -.006  | .122   | .271   | .743** | .155*  | .102   |
| AGET   | -.028                  | -.053  | -.022  | -.021  | .074   | .177*  | .072   | .061   | .036   | .146   |
| CERT   | -.157*                 | .006   | -.070  | -.068  | -.074  | .043   | .411** | .490** | .749** | 1.000  |
| EXPT   | -.042                  | .059   | -.023  | -.130  | .078   | .377*  | .269** | .293** | -.052  | -.019  |
| ROLT   | -.170*                 | .011   | -.039  | -.152  | -.138  | .001   | .002   | .001   | .052   | .032   |
| QUAT   | -.001                  | -.055  | .124   | -.132  | .050   | .120   | .032   | .008   | -.115  | -.200* |
| SATT   | -.024                  | .010   | .069   | -.148* | -.041  | .760** | .712** | .135*  | -.076  | -.060  |
| SUPT   | -.008                  | .001   | .014   | .026   | .020   | .121   | .019   | -.025  | -.122  | -.140  |
| SEXS   | -.028                  | -.011  | .043   | .046   | .002   | .747** | .012   | -.059  | -.010  | .047   |
| GPAS   | .016                   | .011   | .105   | -.069  | -.125  | .006   | .032   | -.090  | -.057  | -.018  |
| SALS   | .035                   | -.092  | -.178* | -.076  | -.139* | .074   | .001   | .006   | .003   | -.013  |
| EDPS   | -.071                  | -.194* | -.134* | -.073  | -.080  | .420*  | .028   | -.116  | .124*  | .009   |
| BEHS   | .073                   | .071   | -.012  | -.149* | -.061  | .115   | .098   | .038   | -.170* | -.146* |
| ATTS   | .115                   | .121   | .099   | -.034  | .053   | .190*  | .096   | .114   | -.063  | -.043  |
| BESS   | .048                   | .085   | .037   | -.097  | -.075  | .076   | .022   | .193*  | -.025  | .004   |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับครู |         |         |       |       |        |        |       |
|--------|----------|---------|---------|-------|-------|--------|--------|-------|
|        | SEXT     | AGET    | CERT    | EXPT  | ROLT  | QUAT   | SATT   | SUPT  |
| CERL   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| EXPL   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| TIML   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| TRAL   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| BEHL1  |          |         |         |       |       |        |        |       |
| BEHL2  |          |         |         |       |       |        |        |       |
| BEHL3  |          |         |         |       |       |        |        |       |
| BEHL4  |          |         |         |       |       |        |        |       |
| VISL   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| CLIL   |          |         |         |       |       |        |        |       |
| SEXT   | 1.000    |         |         |       |       |        |        |       |
| AGET   | .033     | 1.000   |         |       |       |        |        |       |
| CERT   | -.042    | -.173** | 1.000   |       |       |        |        |       |
| EXPT   | .023     | .638**  | -.274** | 1.000 |       |        |        |       |
| ROLT   | -.070    | .028    | .133*   | .054  | 1.000 |        |        |       |
| QUAT   | -.080    | -.028   | .140*   | .003  | -.040 | 1.000  |        |       |
| SATT   | .045     | .094    | .035    | .155* | -.013 | .578** | 1.000  |       |
| SUPT   | -.069    | .044    | -.004   | .097  | -.014 | .489** | .717** | 1.000 |
| SEXS   | -.025    | -.069   | -.021   | -.011 | -.005 | .201** | .141*  | .130* |
| GPAS   | -.038    | .039    | .002    | -.029 | -.010 | .067   | .025   | -.024 |
| SALS   | -.048    | .096    | -.092   | .092  | .093  | -.001  | .020   | .044  |
| EDPS   | .069     | .093    | .006    | .029  | .049  | -.058  | .004   | -.018 |
| BEHS   | .042     | .031    | -.032   | -.029 | .039  | .001   | -.091  | -.032 |
| ATTS   | -.043    | .002    | -.011   | -.034 | .093  | .054   | -.154* | -.070 |
| BESS   | -.011    | .015    | -.102   | -.015 | -.011 | -.040  | -.137* | -.070 |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ตัวแปร | ระดับนักเรียน |        |        |        |        |        |       | ความสำเร็จในการ<br>บริหารโรงเรียน |
|--------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----------------------------------|
|        | SEXS          | GPAS   | SALS   | EDPS   | BEHS   | ATTS   | BESS  | เอกชน (SUC)                       |
| CERL   |               |        |        |        |        |        |       | .028                              |
| EXPL   |               |        |        |        |        |        |       | .029                              |
| TIML   |               |        |        |        |        |        |       | .061                              |
| TRAL   |               |        |        |        |        |        |       | .293**                            |
| BEHL1  |               |        |        |        |        |        |       | .096                              |
| BEHL2  |               |        |        |        |        |        |       | .105*                             |
| BEHL3  |               |        |        |        |        |        |       | .773**                            |
| BEHL4  |               |        |        |        |        |        |       | .174*                             |
| VISL   |               |        |        |        |        |        |       | .719**                            |
| CLIL   |               |        |        |        |        |        |       | .743**                            |
| SEXT   |               |        |        |        |        |        |       | .001                              |
| AGET   |               |        |        |        |        |        |       | -.031                             |
| CERT   |               |        |        |        |        |        |       | .127*                             |
| EXPT   |               |        |        |        |        |        |       | -.056                             |
| ROLT   |               |        |        |        |        |        |       | -.050                             |
| QUAT   |               |        |        |        |        |        |       | .665**                            |
| SATT   |               |        |        |        |        |        |       | .728**                            |
| SUPT   |               |        |        |        |        |        |       | .775**                            |
| SEXS   | 1.000         |        |        |        |        |        |       | .012                              |
| GPAS   | -.011         | 1.000  |        |        |        |        |       | .209**                            |
| SALS   | -.086*        | .328** | 1.000  |        |        |        |       | .321**                            |
| EDPS   | -.184**       | .217** | .516** | 1.000  |        |        |       | .190**                            |
| BEHS   | -.028         | .282** | .308** | .179** | 1.000  |        |       | .804**                            |
| ATTS   | -.022         | .058   | .059   | -.079  | .456** | 1.000  |       | .485**                            |
| BESS   | .022          | .181** | .303** | .173** | .784** | .492** | 1.000 | .848**                            |

\*  $p < .05$       \*\*  $p < .01$

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า

1.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย วุฒิกการศึกษา (CERL) , ประสบการณ์ทางการบริหาร (EXPL) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (TIML) และพฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BEHL1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .028 , .029 , .061 และ .096 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2)

และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .105 และ .174 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ สำหรับการอบรมทางการบริหาร (TRAL) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) และบรรยากาศโรงเรียน (CLIL) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .293 , .773 , .719 และ .743 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามลำดับ

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับครู ซึ่งประกอบด้วย เพศ (SEXT) อายุ (AGET) ประสบการณ์การสอน (EXPT) และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (ROLT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .001 , -.031 , -.065 และ -.050 ตามลำดับ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนวุฒิการศึกษา (CERT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .127 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับคุณภาพการสอนของครู (QUAT) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .665 , .728 และ .775 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งประกอบด้วย เพศ (SEXS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .012 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการเรียนเฉลี่ย (GPAS) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (SALS) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (EDPS) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) และ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .209 , .321 , .190 , .804 , .485 และ .848 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ สรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนเรียงตามลำดับ คือ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) 2) บรรยากาศโรงเรียน (CLIL) 3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) 4) การอบรมทางการบริหาร (TRAL) 5) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) และ 6) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2) ปัจจัยระดับครูเรียงตามลำดับ คือ 1) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) 3) คุณภาพการสอนของครู (QUAT) และ 4) วุฒิการศึกษา (CERT) ปัจจัยระดับนักเรียนเรียงตามลำดับ คือ 1) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS)

2) พฤติกรรมการเรียนของนักเรียน (BEHS) 3) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน 4) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง 5) ผลการเรียนเฉลี่ย และ 6) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ด้วยการวิเคราะห์วิธีพหุระดับ (Multilevel Analysis) ซึ่งมีรูปแบบการวิเคราะห์ 3 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรในระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์วิธีพหุระดับ ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง เป็นการวิเคราะห์ขั้นแรกเพื่อให้เห็นภาพรวมของตัวแปรตาม โดยไม่มีตัวแปรอิสระใดใดในระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียนเข้ามาร่วมพิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรตามมีความแปรปรวนภายในหน่วยหรือระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ในขั้นต่อไปหรือไม่ ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model)

| ความสำเร็จในการบริหาร<br>โรงเรียนเอกชน (SUC) | ส่วนประกอบ<br>ความแปรปรวน | $\chi^2$   | Prob  | ร้อยละ |
|----------------------------------------------|---------------------------|------------|-------|--------|
| ระดับนักเรียน                                | .762                      | 198.461*** | 0.000 | 54.07  |
| ระดับครู                                     | .401                      | 97.501***  | 0.000 | 26.57  |
| ระดับผู้บริหารโรงเรียน                       | .223                      | 71.082***  | 0.000 | 19.36  |

\*\*\*  $p < .001$

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์โมเดลว่าง (Null Model) แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ในระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน มีค่าส่วนประกอบความแปรปรวนเท่ากับ .762, .401 และ .223 ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 54.07, 26.57 และ 19.36 ตามลำดับ โดยค่าส่วนประกอบความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ทุกระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตามลำดับ ( $\chi^2 = 198.461, 97.501$  และ  $71.082$ ) แสดงให้เห็นว่า ความแปรปรวนของ

ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ทั้งในระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน มีเพียงพอที่จะค้นหาว่าตัวแปรอิสระแต่ละระดับว่าตัวใดบ้างที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ จึงดำเนินการในขั้นวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) ต่อไป

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 1 (Level 1) เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) โดยการนำตัวแปรอิสระระดับนักเรียนทุกตัวเข้ามาวิเคราะห์กับตัวแปรตามในสมการถดถอย เพื่อทดสอบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระเหล่านั้นว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้หรือไม่ และเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระระดับนักเรียน ยังมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ผลของตัวแปรอิสระระดับครูในขั้นตอนต่อไปหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีดังนี้

| ปัจจัยระดับนักเรียน  | ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน | $R^2_{HLM}$ | อิทธิพลคงที่ |           |       | อิทธิพลสุ่ม |       |
|----------------------|-------------------------------|-------------|--------------|-----------|-------|-------------|-------|
|                      |                               |             | b            | t         | Prob. | $\chi^2$    | Prob. |
| SEXS                 | SUC                           | .384        | .007         | .109      | .446  | 3.408       | .701  |
| GPAS                 |                               |             | .104         | .893      | .103  | 5.533       | .644  |
| SALS                 |                               |             | .092         | .703      | .236  | 2.046       | .900  |
| EDPS                 |                               |             | .148         | 1.312     | .098  | 9.864       | .283  |
| BEHS                 |                               |             | .183         | 2.345**   | .007  | 15.142      | .291  |
| ATTS                 |                               |             | .150         | 1.944*    | .031  | 16.486      | .247  |
| BESS                 |                               |             | .255         | 4.401***  | .000  | 7.648       | .503  |
| ค่าคงที่ (Intercept) |                               |             | 86.709       | 31.728*** | .000  | 64.008***   | .000  |

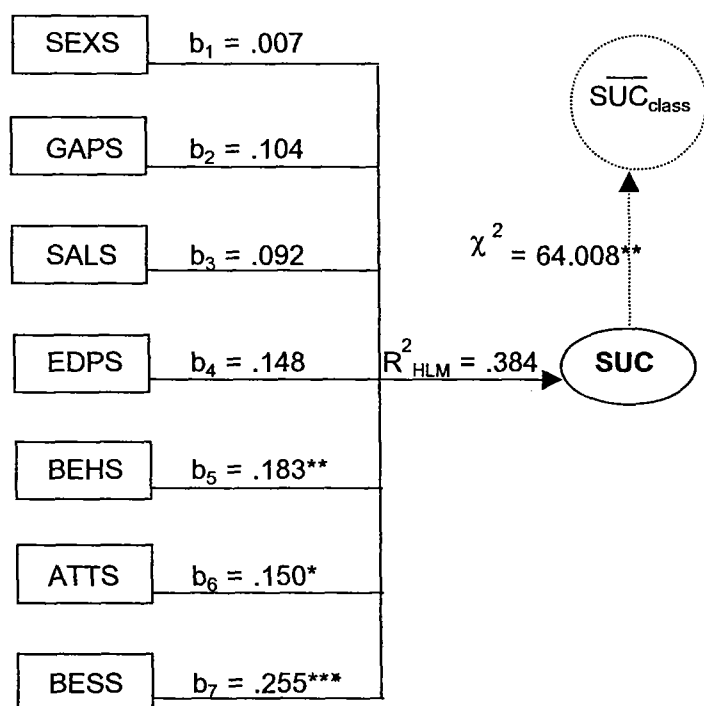
\*  $p < .05$     \*\*  $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลอย่างง่าย (Simple Model) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ (SEXS) ผลการเรียนเฉลี่ย (GPAS) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (SALS) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (EDPS) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) สามารถร่วมกันอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน (SUS) ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยประมาณ ร้อยละ 38.4 ( $R^2 = .384$ )

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ เพศ (SEXS) มีค่าเท่ากับ .007 ผลการเรียนเฉลี่ย (GPAS) มีค่าเท่ากับ .104 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (SALS) มีค่าเท่ากับ .092 และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (EDPS) มีค่าเท่ากับ .148 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) มีค่าเท่ากับ .255 (ค่า  $t = 4.401$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) มีค่าเท่ากับ .183 (ค่า  $t = 2.345$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) มีค่าเท่ากับ .150 (ค่า  $t = 1.944$ ) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าคงที่ (a) Intercept ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 86.709 (ค่า  $t = 31.728$ ) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ของตัวแปรระดับนักเรียนแต่ละตัว ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าคงที่ (a) Intercept ( $\chi^2 = 64.008$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ของตัวแปรอิสระสามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานกับตัวแปรอิสระระดับครู รายห้องเรียน ( $SUC_{Class}$ ) ในขั้นตอนต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีลักษณะดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

#### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน

ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 2 (Hypothetical Model - Level 2) ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลไฮโพเทธิคอล เป็นการวิเคราะห์ระดับห้องเรียน (Between-Class Analysis) โดยนำเอาตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่ทดสอบอิทธิพลร่วม (Fixed Effects) แล้วพบว่า มีค่าความแปรปรวนระหว่างห้องเรียนมากเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ในโมเดลสมมติฐาน ซึ่งได้แก่ เพศ (SEXS) ผลการเรียนเฉลี่ย (GPAS) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (SALS) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (EDPS) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มาเป็นตัวแปรตาม แล้วนำตัวแปรระดับครูมาเป็นตัวแปรอิสระ ทำการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานต่อไป ดังแสดงในตาราง 12

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน ( $SUC_{class}$ ) ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ย ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน  
เอกชน ระดับประถมศึกษา รายห้องเรียน

| ปัจจัยระดับ<br>ครู   | ความสำเร็จ<br>ในการบริหาร<br>โรงเรียน<br>รายห้องเรียน | $R^2_{HLM}$ | อิทธิพลคงที่ |           |       | อิทธิพลสุ่ม |       |
|----------------------|-------------------------------------------------------|-------------|--------------|-----------|-------|-------------|-------|
|                      |                                                       |             | b            | t         | Prob. | $\chi^2$    | Prob. |
| SEXT                 | SUC <sub>class</sub>                                  | .191        | .048         | .876      | .346  | 4.141       | .304  |
| AGET                 |                                                       |             | -.061        | 1.043     | .088  | 3.405       | .468  |
| CERT                 |                                                       |             | .101         | 1.214     | .074  | 1.866       | .501  |
| EXPT                 |                                                       |             | .040         | .779      | .404  | 7.514       | .244  |
| ROLT                 |                                                       |             | -.008        | .161      | .763  | 4.690       | .253  |
| QUAT                 |                                                       |             | .199         | 3.823***  | .000  | 11.018      | .201  |
| SATT                 |                                                       |             | .184         | 2.904**   | .003  | 8.746       | .214  |
| SUPT                 |                                                       |             | .151         | 2.145*    | .017  | 6.709       | .300  |
| ค่าคงที่ (Intercept) |                                                       |             | 78.046       | 27.624*** | .000  | 43.465***   | .000  |

\*  $p < .05$     \*\*  $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

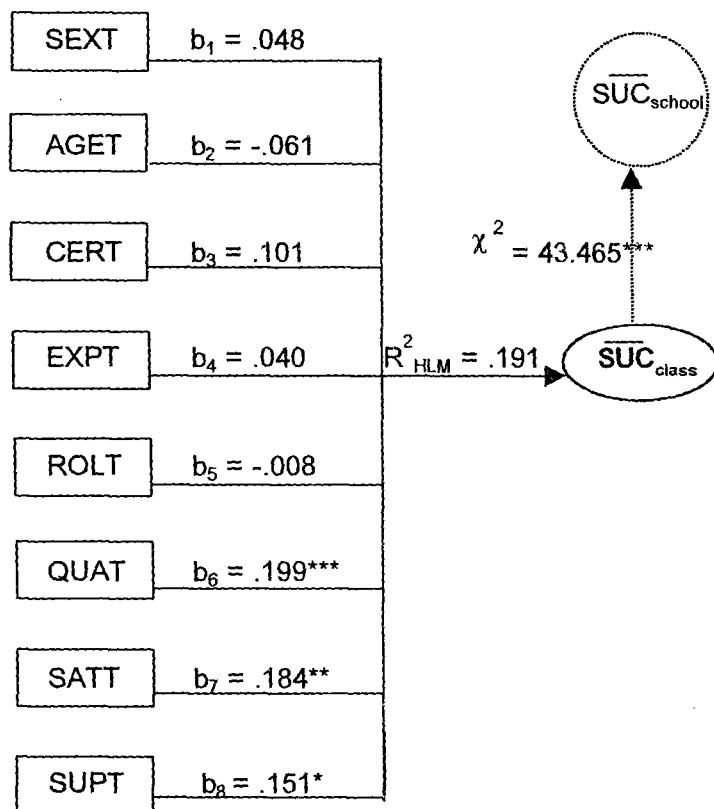
จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์โมเดลไฮโปเทธิคอล (Hypothetical Model - Level 2) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ เพศ (SEXT) อายุ (AGET) วุฒิการศึกษา (CERT) ประสบการณ์การสอน (EXPT) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (ROLT) คุณภาพการสอนของครู (QUAT) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน โดยประมาณ ร้อยละ 19.1 ( $R^2 = .191$ )

เมื่อพิจารณาอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ เพศ (SEXT) มีค่าเท่ากับ .048 อายุ (AGET) มีค่าเท่ากับ -.061 วุฒิการศึกษา (CERT) มีค่าเท่ากับ .101 ประสบการณ์การสอน (EXPT) มีค่าเท่ากับ .040 และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (ROLT) มีค่าเท่ากับ -.008 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของคุณภาพการสอนของครู (QUAT) มีค่าเท่ากับ .199 (ค่า  $t = 3.823$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) มีค่าเท่ากับ .184 (ค่า  $t = 2.904$ ) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) มีค่าเท่ากับ .151 (ค่า  $t = 2.145$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 ตามลำดับ และค่าคงที่ (a) Intercept ของการวิเคราะห์

มีค่าเท่ากับ 78.046 (ค่า  $t = 27.624$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู (QUAT) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาอิทธิพลสุ่ม (Random Effect) พบว่า ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ของตัวแปรอิสระระดับครู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ค่าคงที่ (a) Intercept ( $\chi^2 = 43.465$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน ของตัวแปรอิสระสามารถนำไปใช้เป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานกับตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารโรงเรียน รายโรงเรียน ( $\overline{SUC}_{School}$ ) ในขั้นตอนต่อไป

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน ตามตาราง 12 สามารถสร้างโมเดลพหุระดับปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ภาคใต้ รายห้องเรียน มีลักษณะดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับครูที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร  
โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน

#### 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน

การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยระดับที่ 3 (Hypothetical Model -Level 3) เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลไฮโพเทธิคอล ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ระดับโรงเรียน (Between-School Analysis) โดยนำเอาตัวแปรอิสระระดับครูที่ทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effects) แล้วพบว่า มีค่าความแปรปรวนระหว่างห้องเรียนมากเพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์ในโมเดลสมมติฐาน ได้แก่ เพศ (SEXT) อายุ (AGET) วุฒิการศึกษา (CERT) ประสบการณ์การสอน (EXPT) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (ROLT) คุณภาพการสอนของครู (QUAT) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคม (SUPT) ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มาเป็นตัวแปรตาม แล้วนำตัวแปรระดับผู้บริหารโรงเรียนมาเป็นตัวแปรอิสระ ทำการวิเคราะห์โมเดลสมมติฐานต่อไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา รายโรงเรียน ( $SUC_{School}$ ) ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน

| ปัจจัยระดับ<br>ผู้บริหาร<br>โรงเรียน | ความสำเร็จในการ<br>บริหารโรงเรียน<br>รายโรงเรียน | $R^2_{HLM}$ | อิทธิพลคงที่ |           |       |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------|--------------|-----------|-------|
|                                      |                                                  |             | b            | t         | Prob. |
| CERL                                 | $SUC_{school}$                                   | .285        | .051         | .882      | .136  |
| EXPL                                 |                                                  |             | .032         | .606      | .218  |
| TIML                                 |                                                  |             | .106         | 1.645     | .073  |
| TRAL                                 |                                                  |             | .181         | 3.001**   | .003  |
| BEHL1                                |                                                  |             | .096         | 1.004     | .099  |
| BEHL2                                |                                                  |             | .105         | 1.338     | .084  |
| BEHL3                                |                                                  |             | .193         | 4.773***  | .000  |
| BEHL4                                |                                                  |             | .174         | 2.149*    | .012  |
| VISL                                 |                                                  |             | .198         | 4.808***  | .000  |
| CLIL                                 |                                                  |             | .201         | 5.462***  | .000  |
| ค่าคงที่ (Intercept)                 |                                                  |             | 72.101       | 24.931*** | .000  |

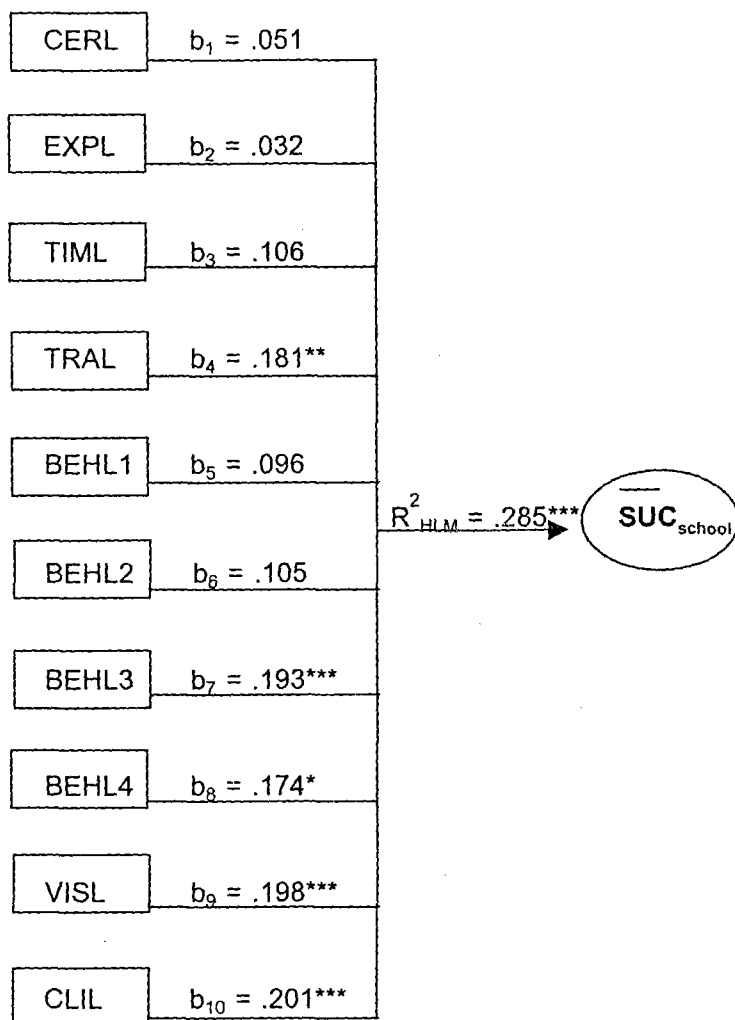
\*  $p < .05$  , \*\*  $p < .01$  , \*\*\*  $p < .001$

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์โมเดลไฮโพเทธิคอล (Hypothetical Model - Level 3) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา (CERL) ประสบการณ์ทางการบริหาร (EXPL) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (TIML) การอบรมทางการบริหาร (TRAL) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BEHL1) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) และบรรยากาศโรงเรียน (CLIL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน โดยประมาณ ร้อยละ 28.5 ( $R^2 = .285$ )

เมื่อพิจารณาผลการทดสอบอิทธิพลคงที่ (Fixed Effect) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของ วุฒิการศึกษา (CERL) มีค่าเท่ากับ .051 ประสบการณ์ทางการบริหาร (EXPL)

มีค่าเท่ากับ .032 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (TIML) มีค่าเท่ากับ .106 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BEHL1) มีค่าเท่ากับ .096 และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2) มีค่าเท่ากับ .105 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) และบรรยากาศโรงเรียน (CLIL) มีค่าเท่ากับ .193 ,.198 ,และ .201 (ค่า  $t = 4.773, 4.808$  และ  $5.462$  ตามลำดับ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ การอบรมทางการบริหาร (TRAL) มีค่าเท่ากับ .181 (ค่า  $t = 3.001$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) มีค่าเท่ากับ .174 (ค่า  $t = 2.149$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าคงที่ (a) Intercept ของการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 72.101 (ค่า  $t = 24.931$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) บรรยากาศโรงเรียน (CLIL) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) การอบรมทางการบริหาร (TRAL) และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน สามารถสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน ดังภาพประกอบ 10

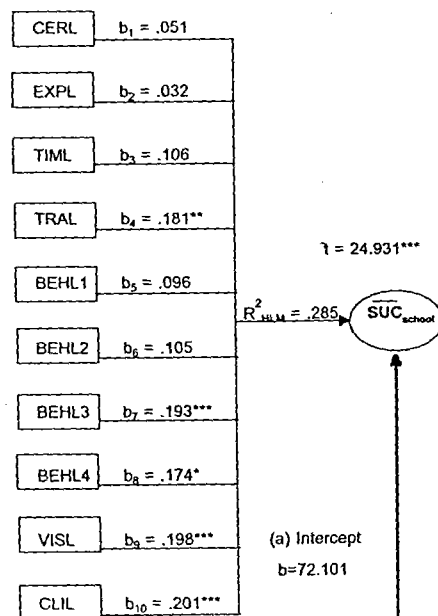


ภาพประกอบ 10 โมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน

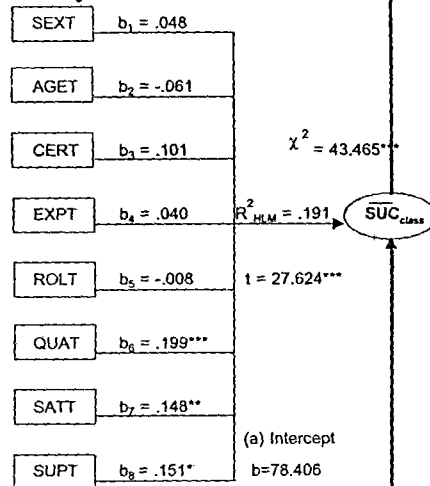
ตอนที่ 5 การนำเสนอโมเดลพหุระดับของปัจจัยระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับนักเรียน ในตาราง 11 และภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับครูในตาราง 12 และภาพประกอบ 9 และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ในตาราง 13 และภาพประกอบ 10 ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้ดังภาพประกอบ 11

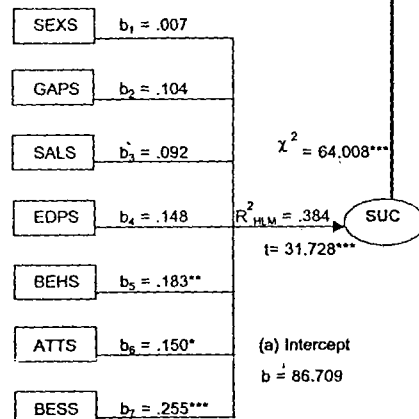
## ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน



## ปัจจัยระดับครู



## ปัจจัยระดับนักเรียน



ภาพประกอบ 11 โมเดลพหุระดับของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

จากภาพประกอบ 11 อธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้ว่าปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ (SEXS) ผลการเรียนรู้เฉลี่ย (GPAS) ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง (SALS) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (EDPS) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) ร่วมกันอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้โดยประมาณ ร้อยละ 38.4 ( $R^2 = .384$ ) เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้าน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน (BESS) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน (BEHS) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน (ATTS) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ แสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียนมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตาม เพื่อวิเคราะห์ในระดับครูได้

ปัจจัยระดับครู ได้แก่ เพศ (SEXT) อายุ (AGET) ประสบการณ์การสอน (EXPT) วุฒิการศึกษา (CERT) ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน (ROLT) คุณภาพการสอนของครู (QUAT) ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน ( $\overline{SUC}_{class}$ ) ได้ประมาณร้อยละ 19.1 ( $R^2 = .191$ ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้าน คุณภาพการสอนของครู (QUAT) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความพึงพอใจในการทำงานของครู (SATT) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู (SUPT) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอิทธิพลส่งต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน แสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับครูมีความแปรปรวนเพียงพอที่จะสามารถนำไปเป็นตัวแปรตามเพื่อวิเคราะห์ในระดับผู้บริหารโรงเรียนต่อไป

ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา (CERL) ประสบการณ์ทางการบริหาร (EXPL) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (TIML) การอบรมทางการบริหาร (TRAL) พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ (BEHL1) พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน (BEHL2) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) และบรรยากาศโรงเรียน (CLIL) สามารถร่วมกันอธิบายค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน ( $\overline{SUC}_{school}$ ) ได้ร้อยละ 28.5 ( $R^2 = .285$ ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรด้าน พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (BEHL3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร (VISL) และ บรรยากาศโรงเรียน (CLIL) มีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .001 ส่วนการฝึกอบรมทางการบริหาร (TRAL) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (BEHL4) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายโรงเรียน สำหรับตัวแปรอื่นไม่ส่งผลต่อค่าเฉลี่ยความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อการศึกษา มุ่งศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปัจจัย 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

1. การบริหารงานในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีความสำเร็จอยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. รูปแบบโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ เป็นอย่างไร

#### กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรอิสระ 3 ระดับ ที่คาดว่าจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ในภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน สรุปจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สังเคราะห์แนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 292) ; เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 81-83) ; รีด, ฮอปกินส์ และ ฮอลลี (Reid, Hopkins & Holly. 1988 : 24-26) ; เพนด์เลย์ (Pendley. 1985 : 98) ; เคนเนซเซอร์วิช (Knezevich. 1984 : 5) และ ฟีดเลอร์ และ ซีเมอร์ (Fiedler & Chemers. 1974 : 36) สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปัจจัยระดับผู้บริหาร ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาไทย คือ อ่ำรุ่ง จันทวานิช และคณะ (2527 : 98) ; พิชญากรณ์ อิงคามระชร (2532 : 99) ; จันทวานิช สงวนนาม (2533 : 77) ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 11) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 8-9) และ ประสิทธิ์ สารสันต์ (2542 : 61) ที่กล่าวว่า การศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ขวัญกำลังใจของครู การพัฒนาบุคลากร และการบริหารและสนับสนุน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาข้างต้น แล้วมาสรุปสอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2540-2554) การวิจัยศึกษา

ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร 2) พฤติกรรมผู้นำ 3) วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และ 4) บรรยากาศโรงเรียน ปัจจัยระดับครู ประกอบด้วย 1) ลักษณะชีวสังคมของครู 2) คุณภาพการสอนของครู 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปัจจัยระดับนักเรียน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน 2) พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน 3) เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และ 4) พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน สำหรับตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ซึ่งแยกออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน

### จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้ได้คำตอบของปัญหาการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับครู ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
4. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับนักเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
5. เพื่อสร้างโมเดลพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อแสดงถึงแนวทางและผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
3. ปัจจัยระดับครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้
4. ปัจจัยระดับนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

5. โมเดลพระระดับปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ระดับครู และระดับนักเรียน มีความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ มีความสำคัญดังนี้

1. ผลการวิจัย เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดให้การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา

2. ผลการวิจัย ช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาครู และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้มากยิ่งขึ้น ทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลง

3. ผลการวิจัย ทำให้ทราบคำตอบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดเป้าหมาย แผนงาน นโยบายในการพัฒนา สถานศึกษา โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ และนักเรียนในสังกัด

4. ผลการวิจัย ในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ที่จะนำไปใช้ประกอบในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตในการวิจัย โดยการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ 14 จังหวัด ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พุทธศักราช 2533 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันโครงสร้างการบริหารงานตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ) โดยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ใน 14 จังหวัดภาคใต้ กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยการสุ่มจังหวัดได้ 12 จังหวัด ใน 48 อำเภอ สุ่มโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ได้จำนวนผู้บริหาร ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2546 เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 1088) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอย่างเป็นลำดับขั้นเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน (Hierarchy) กล่าวคือ ใน 1 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 2 คน และนักเรียน 4 คน รวมโรงเรียนละ 7 คน จากการสุ่มได้โรงเรียนเอกชน จำนวน 132 โรง ผู้บริหารโรงเรียน 132 คน ครู 264 คน และ นักเรียน 528 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 924 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน มีจำนวน 3 ฉบับ ดังต่อไปนี้

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                      |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของผู้บริหาร         | จำนวน 4 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ                      | จำนวน 28 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหาร                | จำนวน 30 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน                   | จำนวน 34 ข้อ |
| ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน | จำนวน 42 ข้อ |

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถามครู แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                      |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวสังคมของครู               | จำนวน 5 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการสอนของครู                 | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู        | จำนวน 12 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน | จำนวน 40 ข้อ |

**ฉบับที่ 3** แบบสอบถามนักเรียน แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                   |              |
|---------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักเรียน         | จำนวน 4 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน    | จำนวน 8 ข้อ  |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 30 ข้อ

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับนี้ ก่อนนำไปใช้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดลองกับผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน โรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดตรัง สงขลา และนครศรีธรรมราช ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 30 คน ครู จำนวน 36 คน และนักเรียน จำนวน 47 คน แล้วทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน เท่ากับ .9442 ฉบับที่ 2 สำหรับครู เท่ากับ .9690 ฉบับที่ 3 สำหรับนักเรียน เท่ากับ .9414

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบของจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยการคำนวณหา ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Version 9.0) for Windows สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาคำตอบของจุดมุ่งหมายข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย กรณีที่มี 3 ระดับ (Multilevel Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป HLM (Version 4.01) for Windows

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ สรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ในภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการบริหารโรงเรียน 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการบริหารและสนับสนุน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้แก่ ปัจจัยระดับนักเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังต่อไปนี้

**2.1 ปัจจัยระดับนักเรียน** ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน พบว่า เพศ ผลการเรียนรู้เฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .255 , .183 และ .150 ตามลำดับ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยระดับนักเรียนด้านตัวแปรดังกล่าวนี้ สามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้ร้อยละ 38.4 และเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระระดับนักเรียนที่มีอิทธิพลสูง ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มาเป็นตัวแปรตาม พบว่า ค่าไคสแควร์ เท่ากับ 64.008 แสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับนักเรียน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**2.2 ปัจจัยระดับครู** ตัวแปรอิสระระดับครู พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .199 , .184 และ .151 ตามลำดับ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .05 และ .05 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยระดับครู ด้านตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้ร้อยละ 19.1 และเมื่อนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรระดับครูที่มีอิทธิพลสูง ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ รายห้องเรียน มาเป็นตัวแปรตาม พบว่ามีค่าไคสแควร์ เท่ากับ 43.465 แสดงว่า ตัวแปรอิสระระดับครู มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**2.3 ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน** ตัวแปรอิสระระดับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และบรรยากาศโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .193 , .198 และ .201 ตามลำดับ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ .181 และ .174 ตามลำดับ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ แสดงว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ด้านตัวแปรดังกล่าวนี้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ และสามารถร่วมอธิบายได้ร้อยละ 28.5

### การอภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอการอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยและจุดมุ่งหมายของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

## 1. ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรทุกตัว ทุกระดับที่นำมาศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้อง สัมพันธ์กับกรอบแนวคิดการวิจัย กล่าวคือ ปัจจัยระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 292) ; เดวิส และ โทมัส (Davis & Thomas. 1989 : 81-83) และ รีต, ฮอปกินส์ และ ฮอลลี (Reid, Hopkins & Holly. 1988 : 24-26) ซึ่งได้สรุปว่าการบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยระดับนักเรียน ปัจจัยระดับครู และปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาไทย คือ อารุง จันทวานิช และคณะ (2527 : 98) ; พิษณุภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 99 ) ; จันทราณี สงวนนาม (2533 : 77) ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 11) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 8-9) และ ประสิทธิ์ สาระสันต์ (2542 : 61) ที่กล่าวว่า การศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาปัจจัยด้านการบริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ขวัญกำลังใจของครู การพัฒนาบุคลากร และการบริหารและสนับสนุน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าจำเป็นต้องกำหนดแนวทางพัฒนาการศึกษาครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผู้ที่ร่วมรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Stakeholders) การพัฒนาการศึกษาคุณภาพในโรงเรียน จะต้องสอบถามหรือประเมิน จากผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจึงจะมีความเชื่อมั่นได้

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารโรงเรียน 2) ด้านการบริหารและสนับสนุน 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่าโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าน่าเป็นผลมาจากระบบการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษาและเทคโนโลยี นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดหลักการที่สำคัญในการจัดการศึกษาไว้ว่า จะต้องส่งเสริมให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้เอกชนสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับ ทุกประเภทการศึกษา โดยเน้นให้เอกชนมีความอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาในรูป

ของนิติบุคคล ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษากำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนางานวิชาการ จัดกิจกรรมพัฒนาองค์ความรู้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพในเชิงวิชาการ และสามารถพัฒนาระบบ การบริหารจัดการที่เป็นของตนเองได้อย่างอิสระมีคุณภาพ ภายใต้การควบคุม กำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ การบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชน กฎหมายการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้โรงเรียนเอกชนจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพย์สินของสถานศึกษากับทรัพย์สินของผู้รับใบอนุญาตแยกออกจากกัน และ ต้องจัดการบริหารจัดการโดย “คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา” เพื่อส่งเสริมการบริหารแบบ การมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาใน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และในระดับโรงเรียน สถานศึกษาจะต้องดำเนินงานจัดการศึกษาโดย ให้ความสำคัญ ในด้านระบบการเรียนรู้ ระบบการศึกษา ระบบการบริหารจัดการ ระบบ ทรัพยากร ระบบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการลงทุนเพื่อการศึกษา ในสภาพ ปัจจุบันการจัดการศึกษาจำเป็นต้องใช้ต้นทุนสูง และในอนาคตอันใกล้ การจัดการศึกษาจะ ต้องถ่ายโอนการจัดการศึกษาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เป็นไปตามมาตรา 289 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพื่อให้การ รับผิดชอบจัดการศึกษามีเอกภาพ เกิดคุณภาพทุกระดับ รัฐบาลจึงเปิดโอกาสให้เอกชนร่วมรับ ผิดชอบในการกิจหลักให้บริการสาธารณะ เอกชนจึงเข้ามารับผิดชอบสนับสนุนให้การ บริหารจัดการศึกษา สร้างโรงเรียนเอกชน ลงทุนทางการศึกษาให้มากขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในระบบการบริหารจัดการ เน้นเป้าหมาย คือ ผลงาน ได้แก่ ค่าใช้จ่าย (Cost) คุณภาพ (Quality) การให้บริการ (Service) และความรวดเร็ว (Speed) การจัดการศึกษา เอกชนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐทางการศึกษา

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนปัจจุบัน มีจุดเด่น ที่สำคัญในการบริหารจัดการ คือ 1) มีความคล่องตัวและรวดเร็วในการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียน มีความรู้ความสามารถ พื้นฐาน ทักษะและประสบการณ์การบริหารเชิงธุรกิจและการศึกษามาเป็นอย่างดี ไม่ยึดติดอยู่ กับกฎระเบียบ 2) การบริหารโรงเรียนต้องมุ่งมั่นเพื่อความอยู่รอดของกิจการ บริหารอย่างมี ประสิทธิภาพให้คุ้มค่ากับการลงทุน 3) เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและสามารถจัดหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และ 4) เกิดระบบ การเปรียบเทียบแข่งขันเชิงวิชาการและตื่นตัวพัฒนาระบบเทคโนโลยี ดังนั้นการศึกษาเอกชน จึงมีลักษณะที่พิเศษแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของภาครัฐหลายประการ เช่น การลงทุน การจัดตั้ง ประเภทการจัด ลักษณะการจัดการศึกษา ทรัพยากรการบริหาร และกลยุทธ์การ ตลาด เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ด้านการบริหารโรงเรียน เป็นผลจากเอกชนเป็นผู้บุกเบิกการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน

มาอย่างต่อเนื่อง เอกชนจึงมีบทบาทสร้างสรรค์พัฒนาประชากรให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งได้ให้ความสำคัญแก่โรงเรียนเอกชน ให้เอกชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จึงได้ระดมทุน ความรู้ ความสามารถ ดำเนินงานกิจการโรงเรียนตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจหลักของโรงเรียน ได้บริหารสนับสนุนอำนวยการให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานเต็มความรู้ มุ่งเน้นการบริหารพัฒนาหลักสูตรกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในกระบวนการเรียนรู้ให้คิดและปฏิบัติจริงด้วยตนเอง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีระบบการควบคุมกำกับและกระบวนการนิเทศติดตามผล นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนได้เน้นการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่า พัฒนาโรงเรียนมีสภาพเป็นนิติบุคคล ให้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล มีอิสระและความคล่องตัว โดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ ในส่วนของรูปแบบการจัดการศึกษา รัฐได้ส่งเสริมให้เอกชนจัดการศึกษาทุกระดับการศึกษาและทุกประเภท เร่งรัดการเทียบโอนย้ายสถานศึกษาได้ทุกประเภทตามความต้องการของผู้เรียน โรงเรียนเอกชนจึงสามารถสร้างความเป็นเลิศความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาด้านภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ทักษะบริหารจัดการ และความสามารถพิเศษที่โรงเรียนมีความถนัดและความพร้อม ด้านการบริหารและสนับสนุน เป็นผลมาจากนโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีของกระทรวงศึกษาธิการ ให้โรงเรียนเอกชน ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐในอัตราเดียวกันกับการจัดการศึกษาของรัฐ ปรับระบบการอุดหนุนโดยให้โรงเรียนมีเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นงบสำหรับดำเนินการเงินเดือนครู การส่งเสริมสวัสดิการและค่าตอบแทนในอัตราที่เป็นธรรม ในส่วนที่โรงเรียนไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ โรงเรียนสามารถประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนจัดเก็บได้ตามความจำเป็นและเป็นธรรม ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานคุณภาพโดยใช้มาตรการที่สำคัญ ให้สมาคม ชมรมร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานในการพัฒนารับรองมาตรฐานคุณภาพ ต่อจากนี้ไปจำเป็นต้องเร่งรัดบัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียน โดยการทบทวนหลักการและเพิ่มกลุ่มเป้าหมายให้มีความเหมาะสม รวมทั้งติดตามการใช้บัตรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนได้รับการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเป็นสวัสดิการแก่ครูและบุคลากรสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกองทุน ปรับระบบการบริหารเงินกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

**ด้านการพัฒนาบุคลากร** เป็นผลมาจากในโรงเรียนเอกชนมีบุคลากรทำหน้าที่หลายฝ่ายงาน ครูผู้สอนบางคนที่มีความรู้ความสามารถหลายด้านจะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นควบคู่กับการสอนนักเรียน และทำงานเต็มศักยภาพ ในด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบันโรงเรียนได้บรรจุครูตามวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ จัดระบบพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และรู้จักเรียนรู้ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน (Teaching Research) และประเมินผลตามสภาพจริง ระบบการบริหารจัดการครู บุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานตามแผนงานและโครงการที่

กำหนดตลอดปีการศึกษา เข้าใจการศึกษาสภาพปัญหาความต้องการ การวางแผนงาน การปฏิบัติตามแผน และการสรุปประเมินผล ด้านการพัฒนาคุณภาพนักเรียน เป็นผลมาจากการพัฒนาโรงเรียนสู่ยุคการแข่งขัน สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มาตรฐานการบริหารจัดการสอนตามความแตกต่างระหว่างผู้เรียน โรงเรียนมีความพร้อมในการเปิดบริการเครือข่ายข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต เน้นความรู้ความสามารถของผู้เรียนตามความสนใจ ต้องการ และถนัด ทักษะปฏิบัติควบคู่กับภาคทฤษฎี และสร้างคุณลักษณะที่ดีทางสังคมเน้น กิจกรรมพิเศษ พัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ ให้ผู้ปกครองมีความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของชีวิตนักเรียน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถในด้านความรู้ และทักษะชีวิต เป็นคนดี เก่ง และมีคุณธรรม

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับครู และระดับผู้บริหารโรงเรียน สามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนได้ โดยปัจจัยผู้บริหารโรงเรียน สามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยระดับนักเรียน และปัจจัยระดับครู ตามลำดับ สำหรับตัวแปรอิสระย่อยในแต่ละระดับที่สามารถอธิบายความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ได้ดีที่สุดเรียงตามลำดับ คือ 1) ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม การอบรมทางการบริหาร และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ 2) ปัจจัยระดับนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน และเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และ 3) ปัจจัยระดับครู ได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระย่อยทุกระดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ได้ดีเรียงตามลำดับ ดังนี้

### 3.1 บรรยากาศโรงเรียน

บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง ลักษณะสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้นจากการเสริมสร้างบรรยากาศในสังคมโรงเรียนเอกชน เป็นผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครู กับนักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ได้รับรู้ ในด้านต่างๆ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น เป้าหมาย และความขัดแย้ง

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโรงเรียน ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก แสดงว่า บรรยากาศโรงเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความ

สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา มากที่สุด เพราะในปัจจุบันบริบทของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนเป็นองค์การทางการศึกษา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ธุรกิจทางการศึกษา นอกจากมุ่งเน้นวิชาการแล้วยังต้องใช้หลักเศรษฐศาสตร์เข้ามาบริหารจัดการ โรงเรียนจึงจะอยู่รอดได้ จำเป็นต้องเน้นงานการบริหารจัดการที่สนองตอบต่อความต้องการของสังคม ลูกค้าหรือผู้ปกครองเกิดความพึงพอใจ ผู้บริหารโรงเรียนคือ ครูใหญ่ในฐานะผู้นำองค์การ จำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชนทั้งระบบ ในปัจจุบัน บรรยากาศโรงเรียนเป็นการสร้างความร่วมมือ สัมพันธภาพในการบริหาร ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์การ การกำหนดบทบาทภารกิจหลัก จะต้องสนองตอบความต้องการของนักเรียนและผู้ปกครอง ครูใหญ่จำเป็นต้องสร้างความรัก ความอบอุ่น ลดความขัดแย้งในวิธีการและแนวคิด ผลการวิจัยของ นัฐลี เรืองศิริ (2535 : 39 ) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรัคเก็ต (Burkette. 1990 : 154) ที่พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามภาระกิจหลัก ชเนต ชำเกิด (2543 : 20) พบว่า บรรยากาศมีความสำคัญ ในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศโรงเรียนนำอยู่ หน้าเรียน ทุกคนจะอยู่อย่างมีความสุขมีความเป็นกันเอง จำรัส นองมาก (2538 : 4) พบว่า บรรยากาศในโรงเรียน สร้างขวัญกำลังใจ ให้ทุกคนทำงานมุ่งเป้าหมาย ลดความขัดแย้ง ก่อเกิดความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2537 : 29 ) ศึกษาพบว่า การสร้างสัมพันธภาพ สภาพบรรยากาศในโรงเรียนเอกชนให้สำเร็จต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายงาน สร้างองค์การอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน เริ่มจากการกำหนดนโยบายให้บุคลากรปฏิบัติงาน การมอบหมายสั่งการที่ชัดเจน การยกย่องชมเชย การสร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรับผิดชอบ การให้รางวัล การสร้างความรัก ความอบอุ่น ลดความขัดแย้งระดับคนและระดับกลุ่ม อารยา ภานุศรี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษา บรรยากาศโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีบรรยากาศแจ่มใสอยู่ในระดับต่ำ กว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ผลงานวิจัยของ สตีเวนสัน (Stevenson. 1985 : 1478-A) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับแบบผู้นำในโรงเรียนเอกชน บรรยากาศโรงเรียนดีมีความสัมพันธ์กับผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ จากผลงานวิจัยของ ปิยะพร สร้อยทอง (2544 : 93) พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเป้าหมายของสำนักงาน และด้านการให้รางวัล สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer. 1968 : 49) พบว่า บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้าง ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จำทำให้มีการรับรู้คุณค่าของงาน และมีความสุขกับการทำงานและประสบความสำเร็จในงาน

ผลจากการวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นความสำคัญในการบริหารโรงเรียนเอกชน ว่าบรรยากาศโรงเรียนเป็นหัวใจสำคัญ ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถลดความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน สร้างความร่วมมือและความสามัคคีที่ดีต่อกัน

### 3.2 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่กำหนดวิสัยทัศน์ สามารถวางแผน กำหนดแนวทาง มองเห็นภาพการปฏิบัติงานของโรงเรียนในอนาคต โดยภาพนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพของการศึกษา มีความเป็นไปได้ และสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐานและมีคุณภาพที่จะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ผลการวิจัยพบว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหารเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า วิสัยทัศน์ในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน จากทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-9 ตลอดเวลาการใช้แผน การพัฒนาที่ยั่งยืนจะมีจุดเน้นอยู่ที่การพัฒนา “คน” เป็นองค์รวม รัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ครอบคลุมถึงการศึกษาเอกชน คือ จะส่งเสริมสนับสนุน ให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากขึ้น จะต้องวิเคราะห์ต้นทุนการบริหารจัดการ แทรกแซงราคา ลดกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติให้เกิดสภาพคล่อง ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน รัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินการกำหนดนโยบาย แผนงาน การดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน โดยเน้นให้ชุมชนและเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนาประเทศ และที่สำคัญ ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการลงทุนด้านการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐ โดยสนับสนุนการให้กู้ยืมทุนหมุนเวียนดอกเบี้ยต่ำ เงินทุนกู้ยืมสร้างอาคารสถานที่ จากภารกิจดังกล่าว ในทางปฏิบัติเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดแนวทางดำเนินงาน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน จะต้องวิเคราะห์ระบบงาน พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหารมีส่วนสำคัญส่งเสริมให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรอน (Braun. 1991 : 96) พบว่า สภาพแวดล้อมสามารถทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และเป็นตัวทำนายบรรยากาศของโรงเรียนซึ่งกันและกัน และงานวิจัยของ คัฟฟี (Cuffe. 1997 : 4606A) พบว่า ความคิดรวบยอดของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการทำงานและบรรยากาศการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารศรี สุธานี (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า

บรรยากาศแบบเปิดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ นอกจากนี้ ชุย ฮอง เชียง (Chui Hong Sheung. 1997 : 807) พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์สูงกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน การรับรู้ และความสำเร็จในการบริหารงานในโรงเรียน ผลงานวิจัยของ ฮอย และ ฮานันัม (Hoy & Hannum. 1997 : 304) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนหรือหน่วยงานนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์เป็นอันดับแรก และต้องมีวิสัยทัศน์ใน 3 ด้าน คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารต้องสร้างและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัย ของจาร์ส นองมาก (2540 : 1-4) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบในการพัฒนา บริหารงานจะต้องอาศัยการวางแผนงานครอบคลุม ภารกิจหลักของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่างกันย่อมทำให้ความสำเร็จในการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างอีกด้วย สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ผู้บริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร โรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

### 3.3 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม

พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารของ ผู้บริหารที่ผู้นำให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ตามตลอดเวลา สนใจในข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ตาม ใ้บุคคลากรเกิดความพึงพอใจ การปฏิบัติในโรงเรียนมีความสำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน สภาพ พื้นฐานตามข้อเท็จจริงในโรงเรียนเอกชน ครูใหญ่ คือ ผู้นำตามกฎหมาย ผู้นำจำเป็นต้องสร้างคุณค่า ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ต่อระบบการบริหารจัดการในโรงเรียน ให้สอดคล้อง กับนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด เพราะการบริหารงานในโรงเรียน จำเป็นต้องระดมทุน แนวคิด วิธีการจากบุคลากรทุกฝ่าย บทบาทพฤติกรรมผู้นำจำเป็นต้องสร้างวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ เพราะในโรงเรียนเอกชนนั้น พฤติกรรมผู้นำก็คือพฤติกรรมองค์การ แบบผู้นำถือว่า เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ผลจากการวิจัย พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการบริหารในโรงเรียนเอกชนมากกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ แบบมุ่งความสำเร็จ และแบบสนับสนุน เพราะจะต้องประสานงานขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งบุคลากร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและงาน

วิจัยหลายท่าน เช่น อีแวนส์ (Evans. 1996 : 119) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทำให้โรงเรียนมีระดับทางสังคมขององค์การสูงกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 132) ที่พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการที่มุ่งความสำเร็จของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทราณี สงวนนาม (2533) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหารของโรงเรียนประถมศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) และบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และพฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์สามารถทำนายประสิทธิผลการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1990 : 19) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นการสร้างความผูกพัน กระตุ้นให้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะนำมาถึงการมีคุณภาพ ความสำเร็จในการบริหารงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กู๊ดฮาร์ท (Goodhart. 1990 : 2214) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ครูใหญ่เป็นผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายหันมาร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือทำงานสร้างผลงานที่ดีต่อโรงเรียน ทั้งนี้จะเป็นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนให้อยู่ในระดับดียิ่งขึ้นไป

### 3.4 พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน

พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน หมายถึง ลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมในการคบหาสมาคมมีสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนกับเพื่อนนักเรียนคนอื่น แสดงถึงความสนิทสนมไว้วางใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การปรับตัว การยอมรับ สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในห้องเรียน และในระดับโรงเรียนได้

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษา เพราะพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อนเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของตัวนักเรียนเพราะสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มเพื่อนและสังคมเพื่อนฝูง อิทธิพลกลุ่มเพื่อนสามารถชักจูงให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นและขยันเรียน ตลอดจนมีการแข่งขันงานวิชาการในเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษางานวิจัยของ กอบพร เกตุทัต (บุญเรือน หมั่นทรัพย์. 2538 : 58 ;

อ้างอิงจาก กอบพร เกตุทัต. 2528 : บทคัดย่อ) พบว่า นักเรียนที่อยู่ในกลุ่มเพื่อนที่ดี จะไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าวแต่อย่างใด แต่จะสนใจในการเรียน และสนใจกิจกรรมการเรียน นอกจากนี้ ริดส์, ฮอปกินส์ และฮอลลี (Reid, Hopkins & Holly. 1988 : 28) ได้ทำการศึกษา และสังเคราะห์งานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบอีกว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อนของนักเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นักเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาสามารถเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นๆ และเพื่อนๆ แต่ในระยะแรกมักจะมีปัญหาในการปรับตัว และการยอมรับเข้ากับผู้อื่น เพราะเด็กมักจะยึดตนเองเป็นสำคัญเป็นศูนย์กลาง ยังไม่รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น แต่เมื่อเด็กนักเรียนมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ วัยเดียวกัน หรือกับผู้อื่นมากขึ้น และการปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีของสังคม นักเรียนย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสามารถเรียนรู้บทบาทของตนเองในสังคมได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2539 : 21)

ผลการวิจัยของ เฮิร์ลอค (Hurlock. 1978 : 228) พบว่า เด็กนักเรียนสามารถเรียนรู้และปรับพฤติกรรมของตนเองกับกลุ่มเพื่อน เพื่อให้สอดคล้องกับแบบแผนของสังคมต้องแสดงพฤติกรรมตามแนวทางที่สังคมยอมรับและนิยมชมชอบ บทบาทในสังคมเป็นแบบอย่างที่ดีที่เกิดจากการยอมรับตามธรรมเนียมของสังคม เช่น บทบาทของแม่ ของพ่อ และของครู มีทัศนคติที่ดีต่อสังคม เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อสังคม เด็กยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในกิจกรรมทางสังคมกับกลุ่มเพื่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วอน (Vaughn. 1994 : 3706-A) ได้ศึกษาพฤติกรรมความร่วมมือจากการเรียนรู้แบบร่วมมือในเด็กนักเรียน พบว่า พฤติกรรมความร่วมมือเป็นส่วนประกอบที่จำเป็นต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับการเจรจากับเพื่อน การแสดงประนีประนอม การแก้ปัญหาสังคมร่วมกัน เกิดการปรับตัวและการยอมรับที่ดี

ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน เป็นการพัฒนาการเรียนรู้ความสามารถ ทักษะต่างๆ ให้เด็กเป็นบุคคลที่มีวุฒิภาวะที่ดี การปรับพฤติกรรมของเด็ก การพัฒนาพฤติกรรมโดยให้ตัวแบบที่ดี การให้สัญญาณเตือนพฤติกรรมและยอมรับ

สรุปได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนมี 2 รูปแบบคือ รูปแบบพฤติกรรมของสังคมกับกลุ่มเพื่อน และรูปแบบการต่อต้านสังคม ซึ่งพฤติกรรมการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มกับเพื่อน พฤติกรรมการแข่งขัน และพฤติกรรมช่วยเหลือ จัดเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมชอบสังคม การให้โอกาสเด็กนักเรียนในการทำกิจกรรมหรือร่วมเล่นกับผู้อื่นจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ดียิ่งขึ้น

### 3.5 คุณภาพการสอนของครู

คุณภาพการสอนของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงความสามารถของครูในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการอธิบาย แนะนำ ชี้แนะ การมีส่วนร่วม การเสริมแรง และการให้ข้อมูลย้อนกลับและแก้ไขข้อบกพร่อง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของครู ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า คุณภาพ การสอนของครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถม ศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า คุณภาพการสอน ของครูเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ในปัจจุบัน สำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้จัดระบบพัฒนาคุณภาพการเรียน การสอนของครูในโรงเรียนเอกชนทั่วประเทศ พัฒนาระบบการสอน เกณฑ์มาตรฐานการจัดการ ศึกษาให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพสามารถนำไปสู่ความเป็นเลิศ เน้นสาระแนวคิด คือ 1) การจัด การเรียนการสอนเป็นการทำงานเชิงระบบ (System Approach) เกี่ยวกับปัจจัยป้อนด้านการ สอน กระบวนการสอน และผลผลิต เป็นคุณภาพการสอนของโรงเรียน มีการกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ชัดเจน เพื่อสนองจุดมุ่งหมายและมีผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ง่ายในการปฏิบัติ 2) เกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการสอนของครูที่กำหนด ครอบคลุมทั้งขอบข่าย (Extent) และ ความพอเพียง (Adequacy) 3) การกำหนดเกณฑ์การสอนและการวัดมีลักษณะเป็นพลวัต ส่ง เสริมขีดศักยภาพแต่ละโรงเรียน และ 4) การประเมินคุณภาพการสอนต้องเน้นการประเมินเพื่อ การพัฒนาไปสู่การพัฒนาระบบ

คุณภาพการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งที่เกิดคุณภาพการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการสอนของครู สามารถอธิบายได้ว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน ถ้าครูมีพฤติกรรมการสอนดี และเหมาะสมแล้ว ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ความเข้าใจ ความคิด และ ธรรมชาติ จริยา ตลอดจนเจตคติต่างๆ ที่มีต่อการเรียนน่าจะสูงตามไปด้วย (สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, 2539 ข : 35) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 321) ที่ศึกษาองค์ ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียน การสอนมีอิทธิพลทางบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และสอดคล้องกับผลการ ศึกษาของ ราชันย์ บุญธิมา (2542ก : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จการ นำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีการศึกษาแบบพหุระดับใน ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการสอนของครูมีอิทธิพลโดยตรง ต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาร์เทอร์ (Arthur, 1995 :229) ที่ได้ศึกษารูปแบบ การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อผล

สัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการวิจัยของ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539 : ข) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า กิจกรรมการสอนของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543 : 50) กล่าวว่า ครูเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพ เน้นคุณภาพการสอนที่ดี สรุปว่า คุณภาพการสอนของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

### 3.6 การอบรมทางการบริหาร

การอบรมทางการบริหาร หมายถึง จำนวนครั้งที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ จัดขึ้นภายในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2542-2546)

ผลการวิจัยพบว่า การอบรมทางการบริหาร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การอบรมหลักสูตรทางการบริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่า การฝึกอบรมทางการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ทั้งนี้เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐาน กฎ ก.ค. ได้กำหนดชัดเจนในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูใหญ่ในโรงเรียน เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแล้ว จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมทางการบริหารครบตามหลักสูตรที่ต้นสังกัดกำหนด จากข้อมูลในตาราง 7 ในบทที่ 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรทางการบริหารแล้ว ร้อยละ 75.8 และที่ยังไม่เคยอบรม มีเพียงร้อยละ 24.2 สรุปว่า การ อบรมหลักสูตรทางการบริหาร เป็นตัวแปรที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนผ่านการอบรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความรู้ การปฏิบัติงานเกิดทักษะทางการบริหาร มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539 : 9) พบว่า การฝึกอบรมช่วยให้ผู้ผ่านการอบรมทำงานได้ง่าย มีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายจากการสูญเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2533 : 129) พบว่า การฝึกอบรมทางการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และศักยภาพของผู้บริหาร ยงยุทธ เกษสาคร (2544 : 10) พบว่า การอบรมทางการบริหารช่วยให้ผู้ผ่านการอบรมมีความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเอง ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 41) พบว่า ผู้บริหารที่ผ่านการอบรมทางการบริหาร สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้สำเร็จ เกิดประสิทธิภาพเอื้อต่อการพัฒนาให้องค์กรมีความเข้มแข็ง

### 3.7 ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงในความรู้สึกรู้สึกของครู มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสุขกับรายได้ สวัสดิภาพและสภาพแวดล้อมทั่วไป แสดงพฤติกรรมในทางที่ดี ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ครูในโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจในความเป็นครู มีทักษะในวิชาชีพ รักนักเรียน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงานด้วยการเสียสละ คิดว่างานที่ทำให้คุณค่าแก่ชีวิตและโรงเรียนมีความพึงพอใจในสวัสดิการ ค่าตอบแทนและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ประเภททุนเลี้ยงชีพ ครูในโรงเรียนเอกชนไม่ยอมเปลี่ยนงาน สภาพเช่นนี้นับว่าเป็นสิ่งที่ดี เพราะความพึงพอใจหากเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องแล้วก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน มีความร่วมมือ ทำให้บรรยากาศการทำงานสดชื่น (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 339) ความพึงพอใจในการทำงานของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผลงานการวิจัยของ สุขุม หลานไทย (2537 : 13) พบว่าเมื่อครูมีความพึงพอใจในการทำงาน การจัดการศึกษาก็จะมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรียา ไช้มุก ( 2540 : 8) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูทำให้ครูมีความผูกพันในวิชาชีพครูมากที่สุด ส่วน บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 201) พบว่า ถ้าครูทำงานด้วยความพึงพอใจ ความผูกพัน ด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งมั่นแล้ว ความสำเร็จในการทำงานก็จะเกิดขึ้น เพราะครูมีความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แลม (Lam. 1995 : 230) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นผลมาจากความสามารถของครู และความผูกพันในวิชาชีพครู ครูก็จะลาออกจากงานน้อย การทำงานก็จะมีความสำเร็จ งานวิจัยของ ปิยะพร สร้อยทอง (2544 : 79) สรุปว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.ค. มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ มากกว่า ด้านค่าจ้าง/ผลตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ วารินทร์ แซ่ตัน (2543 : 84) พบว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครู จังหวัดพังงา มีความเหมาะสมในระดับอยู่ในระดับมาก ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงาน จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

### 3.8 พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน

พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน หมายถึง ลักษณะความสามารถที่แสดงออกหรือการปฏิบัติที่มีต่อการเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่แสดงพฤติกรรมให้เห็นถึงความกระตือรือร้น ความสนใจ ความสามารถรู้จักวางแผน และวิธีการเรียนในขณะที่เรียน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดพบว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเกือบทุกด้าน เพราะนักเรียนเป็นผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการบริหารจัดการ การส่งเสริมกิจกรรม ด้านพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนต้องสอดคล้อง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการศึกษาในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการเรียนของนักเรียนจำเป็นต้องกำหนดแนวทางพัฒนาการศึกษา ครอบคลุมทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ เอกชน การพัฒนาการศึกษาคุณภาพในโรงเรียน จะต้องสอบถามหรือประเมินจากผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจึงมีความเชื่อมั่นได้ ดังนั้นพฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น กระบวนการเรียนรู้อาจสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพร้อมและความสนใจ นักเรียนสามารถกำหนดแผนการเรียน วิธีการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เพราะพฤติกรรมด้านการเรียนรู้อของนักเรียน เป็นพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความเอาใจใส่ ความสนใจใฝ่รู้ ตั้งใจร่วมมือในกิจกรรมการเรียนการสอน วางแผนการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติตนต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลาเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ ชูชม และอัจฉรา สุขารมณ์ (2531 : 28) ; บุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 57) ; ธีรเดช เอกะกุล (2541 : 65) ; ราชันย์ บุญธิมา (2542 : 9) และ ไอแซกต์ และคนอื่นๆ (Eysenck & Others. 1972 : 92) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมกรเรียนของนักเรียนเป็นการกระทำที่ปฏิบัติเป็นแบบเฉพาะของนักเรียนแต่ละคนที่มีต่อการเรียนทั้งในและนอกเวลา จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา

### 3.9 พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมกรแสดงออกทางการบริหาร ที่ผู้นำสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้กับผู้ตาม จะคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามไว้ในระดับสูง เชื่อว่าผู้ตามจะมีความรับผิดชอบต่องานสูง ผู้นำจะพยายามสร้างเป้าหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดพบว่า การบริหารงานในโรงเรียนเอกชนปัจจุบัน ได้กำหนดแผนงาน เป้าหมาย วัตถุประสงค์และโครงการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทภาระหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน

ผู้บริหารจะต้องประสานงาน ควบคุม กำกับติดตามผลการดำเนินงาน และขอความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกิจกรรมการบริหารโรงเรียน แผนงานที่ปฏิบัติแต่ละฝ่ายงานจะต้องเน้นถึงเป้าหมายของความสำเร็จในเชิง ปริมาณ และเชิงคุณภาพ เป็นสำคัญ โดยที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง กระตุ้นให้ครู บุคลากรทุกคนเกิดความเข้าใจถึงระบบงาน การเปลี่ยนแปลงงาน และบุคลิกภาพในการทำงาน นอกจากนี้แล้วผู้บริหารจะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้แก่ ครู และบุคลากร มีความอิสระในการคิด การปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดวิด และนิวสตรอม. (Davis & Newstrom. 1989 : 232) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องสร้างความตระหนักในด้านจิตใจของทีมงาน เห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ปฏิบัติ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน งานจึงสำเร็จ ส่วน โอคเลย์ (Oakley. 1991 : 8-9) พบว่า พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ จะต้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ด้านการใช้อำนาจเกิดความตระหนักรับผิดชอบต่อหน้าที่และ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงขององค์การเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุปว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน และสถานศึกษาทั่วไป

### 3.10 การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู

การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู หมายถึง ผลการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับโอกาสที่ดี ได้รับการช่วยเหลือในด้านต่างๆ การรับรู้ข่าวสารข้อมูลและร่วมกิจกรรมสังคม ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดพบว่า ในการบริหารงานในองค์การ หน่วยงาน หรือโรงเรียน บุคลากรถือเสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนคือผู้ให้ แต่ผู้รับบริการคือชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนจะต้องแลกเปลี่ยนความรู้ ข่าวสารข้อมูล และความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยผู้บริหารชุมชน นักเรียน จะต้องให้การสนับสนุนแก่ครู บุคลากรทุกฝ่ายเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในโรงเรียนเอกชนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ จะต้องให้การสนับสนุนความคิด อารมณ์ การนับถือ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลข่าวสาร ผลงานวิจัยของ เฮิร์ท (House. 1981 : 16) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมของครูด้านการชื่นชม นับถือ การยอมรับ การเห็นด้วย และการช่วยเหลือโดยตรง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานสำเร็จมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ รัสเซล และคนอื่นๆ (Russel & others. 1987 : 269)

พบว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง จุมพล พูลภัทรชีวิน (2532 : 91-92) พบว่า โรงเรียนเอกชนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมสวัสดิการ มีความเข้าอกเข้าใจบุคลากรในโรงเรียน เมื่อพิจารณาตัวแปร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สำหรับโรงเรียนเอกชนจะต้องดำเนินการในด้านต่างๆ คือ ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ได้แก่ การให้การยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลข่าวสาร และการไว้วางใจ นอกจากนี้ที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ด้านวัตถุและบริการ และการสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร สรุปผล การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู สัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน

### 3.11 เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน

เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของผู้เรียนที่มีต่อเนื้อหาวิชา การสอนของครูและประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับจากโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดพบว่า ในบริบทของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายเนื้อหาวิชา และกิจกรรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ครูและนักเรียนต้องมีปฏิสัมพันธ์และความใกล้ชิดเกิดขึ้นเสมอ ดังนั้น ครูผู้สอนและการจัดการเรียนการสอนจึงมีอิทธิพลต่อผู้เรียนและสามารถสร้างความคาดหวัง แนวทางที่พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนทั้งทางด้านค่านิยม ความรู้สึกความเชื่อและบุคลิก ความสนใจได้ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2524 : 45) จากผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยมีข้อสังเกต 2 ประการ คือ ประการแรก ความต้องการเรียนเพื่อการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเจตคติต่อการเรียนมีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ที่นักเรียนแสดงออกทั้งความรู้สึก และการเรียนรู้ ประการที่สอง ความต้องการเรียนเพื่อเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย อยากประกอบอาชีพดี มีงานทำมั่นคง ดังนั้น นักเรียนจะมีความรู้ความสามารถและทักษะ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ก็จำเป็นต้องมีเจตคติทางบวกกับการเรียนทุกระดับชั้น จึงจะช่วยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ นอกจากนี้เจตคติต่อการเรียนยังเป็นตัวสะท้อนผลของกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนอย่างมีคุณภาพอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราชันย์ บุญธิมา (2542) ที่ว่าเจตคติต่อการเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ทศนคติต่อการเรียนมีผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน และทำให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นารี อาแว (2545 :

161) พบว่า ความสามารถในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีเจตคติต่อการเรียนพยาบาลทางบวก ด้านค่านิยมทางสังคม ด้านลักษณะวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานพยาบาล และด้านประสบการณ์พยาบาลอยู่ในระดับสูง สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในคณะพยาบาลศาสตร์

จากผลการวิจัยนี้ จึงสะท้อนให้เห็นว่าเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อเนื้อหาวิชา ต่อครู ต่อโรงเรียน ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นของตนเอง นับว่าเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชน และทุกระดับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั้งส่วนที่เป็นวิธีการ (Means) และเป้าหมาย (Ends) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเด็กต้องมีคุณภาพ

4. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ระดับที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ มีดังนี้

ตัวแปรระดับผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทางการบริหาร ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ และพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

ตัวแปรระดับครู ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตัวแปรระดับนักเรียน ได้แก่ เพศ ผลการเรียนเฉลี่ย ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

#### 4.1 ตัวแปรระดับผู้บริหาร

##### 4.1.1 วุฒิการศึกษา

วุฒิกการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่า วุฒิกการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหาร เช่น กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 212) พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิกการศึกษาของครูใหญ่ โดยพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลต่ำครูใหญ่มักจะมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี หรือปริญญาโท ในขณะที่โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพผลสูงครูใหญ่มีวุฒิปริญญาตรีหรือปริญญาโท ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2527 : 64) ที่พบว่า หัวหน้าที่มีการศึกษาสูงจะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จมากกว่าหัวหน้าที่มีการศึกษาต่ำ ผลการวิจัยของ เจิตหล้า สุนทรวิภาต (2534 : 107) พบว่า วุฒิกการศึกษาของหัวหน้าจะมีผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของภาควิชาเฉพาะหัวหน้าที่เข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัยหลายเรื่องพบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร เช่น ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 146) วุฒิการศึกษาของหัวหน้าคณะวิชาไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ และบุญเรือน หมั่นทรัพย์ (2538 : 116 - 117) พบว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารไม่สามารถทำลายประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ ผลงานวิจัยของ ฌรงค์ แยมประดิษฐ์ (2541 : 84) พบว่าวุฒิการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลถึงทักษะการบริหารงาน แสดงให้เห็นว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคคลจะเปลี่ยนพฤติกรรม แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพสามารถเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ จากการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.7 ต่ำกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 6.8 เท่านั้น

#### 4.1.2 ประสพการณ์ทางการบริหาร

ประสพการณ์ทางการบริหาร หมายถึง ระยะเวลา จำนวนปีในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารโรงเรียนเอกชน มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของบุคคล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสามารถสรุปได้ว่า ประสพการณ์ทางการบริหาร เป็นปัจจัยระดับผู้บริหารที่ไม่ความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงาน อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีประสพการณ์เท่าๆ กัน ในภาพรวมอยู่ระหว่าง 1-10 ปี และ 11-20 ปี และที่สำคัญโรงเรียนได้กำหนดแผนงาน โครงการ บทบาท ภารกิจหลักไว้อย่างชัดเจนง่ายในการปฏิบัติ ผลงานวิจัยของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536 : 121 - 124) พบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะทำให้มีประสพการณ์และความชำนาญในงานเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โอเนล และ โบลล์ (พิชญภากรณ์ อิงคามะธร. 2532 : 45 ; อ้างอิงจาก O'Neal. 1987 : 3269 - A และ Bole. 1987 : 1361 - A) ที่พบว่า ประสพการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงานสัมพันธ์กับผลผลิต และความสำเร็จในการปฏิบัติงานภารกิจของหัวหน้าภาควิชาทั้งทางวิชาการและการบริหารขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะบุคคลบางอย่างของหัวหน้าภาควิชาและประสพการณ์การบริหาร ส่วน วิจิตร ทรกุล (2525 : 71) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำ และประสพการณ์ โรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่มีประสพการณ์ในการบริหารศึกษามีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าอาจารย์ใหญ่ที่ไม่มีประสพการณ์ในด้านนี้

นอกจากนี้ รูเตอร์ (Ruter. 1988 : abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีความสำเร็จ ได้ศึกษาครูจำนวน 360 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู น้อยที่สุดคือ ประสพการณ์ทางการบริหาร ส่วน โฮลเดน (Holden. 1995 : 109 - A) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาและประสพการณ์การบริหารงานของครูใหญ่กับพฤติกรรมผู้นำในองค์การของ

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่า ระยะเวลาและประสิทธิภาพการบริหารงานของครูใหญ่เพียงตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำในองค์กรการ น้อยที่สุด

#### 4.1.3 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง หมายถึง ช่วงเวลา (จำนวนปี) ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรย่อยของปัจจัยระดับผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในการบริหาร ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการบริหาร 1-5 ปี มีร้อยละ 36.4 ระหว่าง 6-10 ปี มีร้อยละ 30.3 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536 : 121-124) ที่กล่าวว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์และความชำนาญในงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ

#### 4.1.4 พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ

พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริหารที่ผู้นำได้กำหนด ระบุชี้ชัด แนะนำแก่ผู้ตาม ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง ให้แนวทางว่าต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และกระบวนการอย่างเคร่งครัด รักษามาตรฐานของการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสั่งการไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เพราะระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนในปัจจุบัน โรงเรียนได้กำหนดภารกิจหลัก ตามสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ระบบการบริหาร ระบบการเรียนการสอน ระบบการนิเทศ และระบบการวัดผลประเมินผล โรงเรียนเอกชน มีศักยภาพในการบริหารจัดการสอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : คำนำ) กล่าวว่าโรงเรียนเอกชนจัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติงานโดยกำหนดบทบาท ภารกิจหลักของผู้บริหาร ของครูอย่างชัดเจน จะต้องเคร่งครัดในการปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จตลอดภาคเรียน ในปีการศึกษา

#### 4.1.5 พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน

พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางการบริการของผู้บริหาร ผู้นำ ใช้การสารัตถิ์ ให้ความสนใจเรื่องสถานภาพจริง ความเป็นอยู่ที่ดีและตามความต้องการของผู้ตาม ให้ความเสมอภาคกับสมาชิกทุกคน พยายามสร้างงานให้สำเร็จนำชื่นชม ผลจากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เนื่องมาจากในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างโรงเรียนเอกชนยังมีหลายมิติ อาทิเช่น ด้านงบประมาณการลงทุน เงินอุดหนุนจากรัฐ ความรู้ความสามารถของผู้จัดการ-ครูใหญ่ ขนาดของโรงเรียน สภาพที่ตั้งดำเนินกิจการ ย่อมแตกต่างกันส่งผลต่อ

ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร การปรับสภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความรู้ประสบการณ์ทางการบริหาร ในโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง และขนาดเล็กบริหารงานในไระบบเครือญาติและครอบครัว ขาดพฤติกรรมการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน แต่ผลงานวิจัยของบุญมา กัมปนาทพงษ์ (2532 : 13) กล่าวว่า คุณลักษณะการบริหารของผู้บริหารเป็นคุณสมบัติที่ดีเด่นของผู้บริหาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานในองค์กรให้สำเร็จ ส่วน เบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio. 1994 : 109) พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการโรงเรียนมากกว่าแบบสนับสนุน

## 4.2 ตัวแปรระดับครู

### 4.2.1 เพศ

เพศ หมายถึง สถานภาพทางเพศของครู ได้แก่ เพศหญิง และ เพศชาย ผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน นั่นคือ พบว่า ครูเพศหญิงมีมากกว่าครูเพศชาย (ร้อยละ 79.2 และ 20.8 ตามลำดับ) เพราะว่าโรงเรียนเอกชนจัดการเรียนการสอนที่เน้นทฤษฎีควบคู่กับการปฏิบัติ สนับสนุนกิจกรรมทุก ๆ ด้าน บทบาทและภารกิจด้านความรู้ ความสามารถระหว่างครูเพศหญิงและครูเพศชายจึงไม่แตกต่างกัน

### 4.2.2 อายุ

อายุ หมายถึง อายุของครูโรงเรียนเอกชนนับจำนวนเป็นปี มีผลการวิจัยหลายเรื่องที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่ บัณฑิตแท่นพิทักษ์ (2540 : 246) พบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 30-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 59) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี , 31 - 40 ปี และ 51 - 60 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ วิทยา ประยูร (2540 : 98) พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่ต่างกัน การา (Gara. 1998 : 4165) และ คูเปอร์ และ คณะ (อภิกันยา วัชรสุกณี. 2538 : 51 ; อ้างอิงจาก Cooper, et al. 1979) พบว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ และแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ จัรัสสิณี หาญกิตติชัย (2541: 29) ; จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65) และ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81-82) นอกจากนี้ มีผลการวิจัยที่พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล เช่น สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ; ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86) ; มาลี บะวงศ์ (2534 : 107) และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96)

#### 4.2.3 วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้น วุฒิการศึกษาของครูเป็นตัวแทนหนึ่ง ครูที่วุฒิการศึกษาสูงย่อมผ่านการเรียน เทคนิคการสอนและวิชาการมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า จึงน่าจะมีโอกาสนำมาใช้ให้เกิดผลแก่การสอนมากกว่ากัน ผลจากการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาของครูไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน อาจจะเป็นไปได้ว่า ระดับการศึกษาของ ครู สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สูงถึงร้อยละ 93.6 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 6.1 ดังนั้น ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถไม่แตกต่างกันมากนัก จึงไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน งานวิจัยของ สมชาติ คงพิกุล (2537 : 60) ; สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ; เกศินี ที่ปประสาน (2539 : 99) ; วิทยา ประยูร (2540 : 99) และ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 156) พบว่า ครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 86) และ พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96) และมีผลการวิจัยที่พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ นัจฉิณี หาญกิตติชัย (2541 : 47) ; จิราภรณ์ ไทยกิจ (2541 : 65) และ โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81-82)

#### 4.2.4 ประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน หมายถึง ระยะเวลา (จำนวนปี) ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียน ประสบการณ์การสอนของครู เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตัวผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษา เช่น แทมเมอร์ และ แฟรงเคิล (Tamera & Frankel, 1997 : abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เวลาของอาจารย์ในกระบวนการสอน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 5 ปี ใช้เวลาในกระบวนการสอนมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์สอน 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ สำเริง บุญเรืองรัตน์ (2539 : 25) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการสอนและกระบวนการสอนของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พอลสัน (Paulson, 1995 : abstract) ที่พบว่า ประสบการณ์การสอนของครูมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอน ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น มาลี บะวงษ์ (2534 : 107) ; เกศินี ที่ปประสาน (2539 : 96) ; สุภาณี ทยาธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ; พินิจ บุญอนันต์ (2541 : 96) ; ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541 : 87) และ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2540 : 70) ส่วน ซูซาน (Susan, 1997 : abstract) พบว่า ประสบการณ์การสอนของอาจารย์พยาบาลไม่มีอิทธิพลต่อความเชื่อความรู้สึกและพฤติกรรมการสอนของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ

โชติ เกิดบัณฑิต (2539 : 81-82) ; จัณฐิณี หาญกิตติชัย (2541) และ จิราภรณ์ ไทยกิ่ง (2541 : 65)

#### 4.2.5 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในปัจจุบันการจัดสภาพองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่หลักคือ การเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เรียนอย่างมีชีวิตชีวา มีความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ สนใจจะปรึกษาผู้สอนเมื่อมีปัญหาการเรียน ผลจากการวิจัย ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน เนื่องมาจาก การรับบุคลากร ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนในปัจจุบัน ระเบียบกฎหมายให้รับครูที่มีวุฒิทางการศึกษา โดยให้นั้นหน้าที่การสอนเป็นหลัก มีชั่วโมงสอนตามหลักเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด ส่วนมีเวลารว่างโรงเรียนก็จะมอบหมายงานอื่นๆ ให้ทำก็เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก เช่น หัวหน้ากิจกรรม หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้างานวิชาการ

### 4.3 ปัจจัยระดับนักเรียน

#### 4.3.1 เพศ

เพศ หมายถึง เพศของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มี เพศชาย เพศหญิง ผลการศึกษาวิจัย พบว่า นักเรียนในโรงเรียนเอกชน ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 528 คน มีเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ร้อยละ 66.5 และ 33.5 ตามลำดับ

#### 4.3.2 คะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ยสะสม หมายถึง ระดับผลการเรียนเฉลี่ยทุกวิชาของนักเรียนในปีการศึกษา 2545 (ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 5) ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 ร้อยละ 33.9 คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนอยู่ระหว่าง 3.50-4.00 มีร้อยละ 57.4 มีผลสัมฤทธิ์ทางเรียนไม่ต่างกัน เพราะการรับสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชนมีการสอบแข่งขันเกือบทุกระดับชั้น โรงเรียนสามารถรับเด็กที่มีคุณภาพและผลการเรียนในระดับที่ดี

#### 4.3.3 ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง

ระดับเศรษฐกิจของผู้ปกครอง หมายถึง รายได้รวมจากการประกอบอาชีพในการทำงานของผู้ปกครองนักเรียนที่มีในแต่ละเดือน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า รายได้ของผู้ปกครองนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากรายได้ของผู้ปกครองนักเรียนมาจากการประกอบอาชีพที่แตกต่างกัน มีรายได้ใกล้เคียงกัน อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองของนักเรียนมีรายได้อยู่ในระดับไม่เกิน 5,000 บาท ร้อยละ 14.0 ; รายได้ 5,001 - 10,000 มีร้อยละ 37.1 และรายได้เกิน 10,000 ร้อยละ 48.9 ในปัจจุบันนักเรียนมีโอกาสกู้ยืมเงินจากกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนบุตรของผู้มีรายได้น้อยให้มีโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น การได้รับความช่วยเหลือในส่วนนี้อาจเป็นการช่วยให้ครอบครัวของ

นักเรียนไม่เดือดร้อนมากนัก ดังนั้น จึงทำให้รายได้ของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน แต่งานวิจัยของ กฤษณา วงษาสันต์ (2524 : ข) พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจของผู้ปกครองนักเรียนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักเรียน และงานวิจัยของ อัจฉรา สุขารมณ, อรพินทร์ ชูชม และทัศนาก ทอภักดี (2540 : 68) พบว่า รายได้ของบิดามารดามีความสัมพันธ์กับกลุ่มอาชีพการเลือกงานของนิสิตนักศึกษา ผกาวรัตน์ มีหาร (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า รายได้ของบิดามารดาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในวิทยาลัยครูของนักศึกษาสายครุศาสตร์ และงานวิจัยของ คุณ (Cook. 1967 : 799-A) พบว่า สถานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบกับการเลือกอาชีพของนักเรียน

#### 4.3.4 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง หมายถึง วุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุด ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความรู้ในระดับการศึกษาที่เท่า ๆ กัน แตกต่างกันไปตามอาชีพ ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 17.4 ระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. ร้อยละ 27.8 ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 12.9 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 33.7 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.1 ซึ่งระดับการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน เพราะระดับการศึกษาของผู้ปกครองส่งผลทางอ้อมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ในการส่งเสริมสนับสนุนเห็นความสำคัญต่อการเรียนของบุตร ในปัจจุบันการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของบุตรถือเป็นการลงทุนที่สำคัญและมีความจำเป็นที่สุดและปัจจุบันผู้ปกครองมีรายได้และมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีสามารถลงทุนทางการศึกษาแก่บุตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสามารถใช้ผลการวิจัย สำหรับใช้เป็นแนวทางกำหนดให้การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และพัฒนาระบบการบริหาร ของผู้บริหาร พฤติกรรมการสอนของครู กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบัน ของกระทรวงศึกษาธิการ

2. ผลการวิจัย สามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ทราบถึงกระบวนการ ยุทธวิธี การพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร ศักยภาพของครู นักเรียน ซึ่งจะส่งผลถึงความ

สำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน ในระดับประถมศึกษา ให้มากยิ่งขึ้น ทันยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ผลการวิจัย ให้รับทราบคำตอบ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดเป้าหมาย แผนงาน นโยบายในการพัฒนา สถานศึกษา โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ และนักเรียนในสังกัด สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง สังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไป กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ ที่ชัดเจนที่นำไปสู่การพัฒนาที่เป็นเลิศยิ่งขึ้นไปในอนาคต ให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ เน้นปฏิบัติในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาระดับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารโรงเรียน 2) การบริหารและสนับสนุน 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ตามแผนการพัฒนาศึกษาเอกชน ระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545-2550) อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม

5. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำ ทั้ง 4 แบบ บรรยาภาสโรงเรียน วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการอบรมทางการบริหาร มีอิทธิพลส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ดังนั้นในการคัดเลือกและประเมินผลครูใหญ่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนจะต้องกำหนดเกณฑ์ที่ดี ผู้รับผิดชอบควรให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้รองรับในการพัฒนาศักยภาพครูใหญ่ หรือผู้บริหารโรงเรียนทุกประเภท นอกจากนั้นการอบรมทางการบริหารจะต้องส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน ทุกระดับให้เกิดความเสมอภาค ทั่วถึงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ โรงเรียนเอกชน ที่ไม่เคยผ่านการอบรมทางการบริหาร มีร้อยละ 24.2 ดังนั้นผู้รับผิดชอบระดับนโยบาย ควรจัดให้มีการพัฒนาส่งเสริมทักษะปฏิบัติทางการบริหารโรงเรียน โดยจัดหลักสูตรอบรมทางการบริหารระยะสั้น รวมทั้งสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้รับการ อบรมทางการบริหาร เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และความรู้ความชำนาญในการบริหารมากยิ่งขึ้น

7. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ โรงเรียนเอกชน ร้อยละ 6.8 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้บริหารได้เรียนต่อในระดับปริญญาตรีมากยิ่งขึ้น

8. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยระดับครู ซึ่งได้แก่ คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

8.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการพิจารณาคัดเลือก บรรจุและประเมินครูผู้สอนระดับประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถ หลีกเลี่ยงระบบการบริหารแบบครอบครัว

8.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะมีอาชีพ เน้นความเป็นครูอย่างจริงจังทางความคิด อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในทุกภาคทั่วประเทศ

8.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จะส่งเสริมให้ครูโรงเรียนเอกชนมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและดียิ่งขึ้นไป

8.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้ครูที่ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่อื่นควบคู่การสอนในโรงเรียนคุ้มครองสิทธิให้มากยิ่งขึ้น และให้ครูได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีความรู้ด้านการวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และมีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสม และดียิ่งขึ้นไป

9. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยระดับนักเรียน ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

9.1 ผู้บริหารโรงเรียนและครู ควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน และพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน โดยการจัดกิจกรรมนอกเวลาเรียน และอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาต่างๆ อันนำไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเน้นความรู้คู่คุณธรรม นักเรียนเก่ง ดี มีความสุข

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้ ในครั้งนี้ เป็นการศึกษาตัวแปรตามที่มีลักษณะของผลิตผลทางการพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนเอกชน น่าจะศึกษาตัวแปรตามที่มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหารองค์การมหาชน หรือผลลัพธ์ของการบริหารโรงเรียนในกำกับของรัฐ

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะความสำเร็จใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารและสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการพัฒนา

คุณภาพนักเรียน เท่านั้น ควรจะศึกษาความสำเร็จ ด้านการลงทุน -กำไร ด้านกลยุทธ์การตลาด ด้านโฆษณาประชาสัมพันธ์ และด้านการบริหารอื่น ๆ อีกมากมาย

3. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel Regression Analysis) จึงควรมีการศึกษาในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Multilevel Path Analysis) เพื่อจะได้เปรียบเทียบผลการวิจัยเห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. การวิจัยครั้งนี้มีการจัดตัวแปรที่ศึกษาเป็น 3 ระดับ หากสามารถจัดหาตัวแปรศึกษาได้มากกว่า 3 ระดับได้ ควรทำการศึกษาในระดับประเทศ โดยเพิ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือผู้ปกครองนักเรียน

5. มีงานวิจัยทางการบริหารการศึกษา ที่มีการวิเคราะห์แบบพหุระดับมีจำนวนน้อย ผลงานวิจัยส่วนมากกระทำการวิเคราะห์ 2 ระดับ จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำวิจัยที่มีการวิเคราะห์พหุระดับมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมระเบียบวิธีการวิจัยที่ดี

**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2544). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์ พับปิลเค  
ชั้น.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ  
โรงเรียนเอกชน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- กรมพัฒนาชุมชน. (2544). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กรมวิชาการ. (2543ก). การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2543ข). แนวทางการบริหารโรงเรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ : โครงการปฏิรูปการ  
เรียนรู้. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- . (2543ค). การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด : แนวทางสู่การปฏิบัติ.  
กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- . (2545). การประเมินคุณภาพการศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษา ปีการศึกษา  
2544. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กรมสามัญศึกษา. (2544). คู่มืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- . (2545). เอกสารชุดแนวทางการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาเล่ม 2.  
กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศุภสภา.
- . (2542ก). นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. กรุงเทพฯ : การ  
ศาสนา.
- . (2542ข). เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนิน  
งานการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- . (2544ก). รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ระยะที่ 8  
(พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2544ข). นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษา  
ธิการ. กรุงเทพฯ : การศาสนา กรมการศาสนา.
- . (2544ค). แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ.2540-2544).  
กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว. .
- . (2545ก). รายงานการศึกษาศาสนาและการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ  
ประจำปีงบประมาณ 2543. กรุงเทพฯ : การศาสนา.

- กฤษณา วงษาสันต์. (2524). ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองอุบล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดมศึกษา.
- กอบชัย ตั้งวิลัย. (2540). การศึกษาความต้องการทางการศึกษานอกโรงเรียนของสตรีในเขตอำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดมศึกษา.
- กาญจนา จันทน์ไทย. (2539). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและปัจจัยคัดสรรตำแหน่งงานกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดมศึกษา.
- กิติมา ปรีดีดิolk. (2529). ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- กุลลาบ รัตนจักรธรรม. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารงานสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. อุดมศึกษา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543ก). ปันสมองของชาติ : ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชัดเชสมิเดีย.
- \_\_\_\_\_. (2543ข). จอมปราชญ์นักการศึกษา : สังเคราะห์วิเคราะห์และประยุกต์แนวพระราชดำริด้านการศึกษาและการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชัดเชสมิเดีย.
- เกตุณี ทีปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.
- เกษม วัฒนชัย. (2540). การประกันคุณภาพทางวิชาการสถาบันอุดมศึกษายุคโลกาภิวัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ วันที่ 11 สิงหาคม 2540. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- เกสร สุขสว่าง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดมศึกษา.

- ไกรสิทธิ์ แก้วสีนวน. (2527, ตุลาคม). "ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล," *อุตสาหกรรม*. 27 (10) : 23-24.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2533). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียน ประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2531). *รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท : กรณีศึกษา โรงเรียนในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ : กองการวิจัยการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จรวยพร ธรณินทร์. (2543, มกราคม). "แนวทางในการบริหารงานสำนักงานการศึกษาเอกชน," *กองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน*. 10(90) : 3 – 5.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียน และความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จำรัส นองมาก. (2538). *การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนาเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2540). *ผู้บริหารกับการสร้างบรรยากาศในโรงเรียน*. สรุปสาระบางตอนจาก Edgar A Kelley, *Improving School Climate*. Virginia. อัดสำเนา.
- . (2542, มกราคม). "โรงเรียนเอกชนยุคใหม่ ต้องเน้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพ," *การศึกษาเอกชน*. 9 – 8.
- จิราภรณ์ ไทยกิ่ง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ*. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จิราภรณ์ โนราช. (2537). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ห้องสมุดประชาชนในภาคเหนือ*. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532, สิงหาคม - กันยายน). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน : ข้อควรพิจารณาจากผลงานวิจัย," *การศึกษาแห่งชาติ*. 23(6) : 44 – 47.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). *คุณลักษณะของผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาของคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยไทย*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ณัฐสุลี เรืองศิริ. (2535). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ณัฐสินี หาญกิตติชัย. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ สังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร จังหวัดนราธิวาส. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชมพูนุท ฤกษ์ธร ณ อยุธยา. (2543, มีนาคม – เมษายน). “การพัฒนาระบบการสอน,” วิชาการศึกษาศาสตร์. 1(2) : 7 – 19.
- ชาวลิต หมิ่นนุช. (2535). อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณบดีที่มีต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ พ.ด. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อัดสำเนา.
- ชิดชม สฤษฏีราชโยธิน. (2542, เมษายน-มิถุนายน). “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน,” จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. 18(2) : 26.
- ชาญชัย สุกใส. (2533). องค์ประกอบนอกเหนือสถิติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในจังหวัดอุบลราชธานี ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (คณิตศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ชาญชัย อาจิสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- เชิดศักดิ์ โฉวสินธุ์. (2520). การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ดิน ปรัญญพทุทธิ. (2530). หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิธีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในงานและสัมฤทธิ์ผลของงาน : กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2534). การบริหารการพัฒนา : ความหมาย เนื้อหา แนวทาง และปัญหา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทรงวุฒิ วัฒนเขจร. (2533). องค์ประกอบที่มุ่งใจในการมาเรียนของนักศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับประถมศึกษา ประเภทวิธีเรียนด้วยตนเอง ในกรุงเทพมหานคร. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ทิพวรรณ กมลพัฒนานนท์. (2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธเนศ ขำเกิด. (2543, กันยายน). "การจัดโรงเรียนเสมือนหนึ่งเป็นบ้าน," สารพัฒนาหลักสูตร. (102) : 34 – 39.
- ธวัช แสงรัตน์. (2542). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธำรง บัวศรี. (2532). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : cursaลาดพร้าว.
- . (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : cursaลาดพร้าว.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2542). เศรษฐศาสตร์การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- ธีรยล แสงอำนาจเจริญ. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและครูอาสาสมัครศูนย์บริหารการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในภาคตะวันออก. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ธีรยุทธ์ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา. (2525). "พฤติกรรมในการเรียนการสอน," ใน เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมการสอนประถมศึกษาหน่วยที่ 6–10. กรุงเทพฯ : ฟินนิพัลลิ่ง.
- ธีระพงศ์ สุทธินนท์. (2543). อวยพรจากผู้ว่าราชการ. กรุงเทพฯ : การสื่อสาร.
- ธีระวุฒิ เอกะกุล. (2541). พฤติกรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นครูเก่งและครูดี : กรณีศึกษาข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาจากโครงการคุรุทายาทของสถาบันราชภัฏ. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2535, เมษายน - พฤษภาคม). "การวิเคราะห์ประมาณค่าส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation)," ข่าวสารการวิจัย. 15(4) : 9 - 13.

- . (2538). ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . (2542). โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทิยา ชุนณวงษ์. (2536). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- นารี อาแว. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของหัวหน้าภาควิชาคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- นิพนธ์ กิณางค์ และคณะ. (2526). รายงานการวิจัยเรื่องโอกาสในการศึกษาต่อระดับมหาวิทยาลัยของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในภาคเหนือ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. อัดสำเนา.
- นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. (2535). สภาพการพัฒนาครูผู้สอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2538, กันยายน). "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน," พระจอมเกล้าลาดกระบัง. 3(2) : 76-82.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2524). รูปแบบของผลการเรียนในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). การศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับลดหลั่นสอดคล้องตรงเชิง

- เส้น. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- บุญเรือน หมั่นทรัพย์. (2538). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประเมศวร์ ขุนภักดี. (2527). การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีผลต่อการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประชุม โพธิกุล. (2542, กุมภาพันธ์ - มีนาคม). "วิสัยทัศน์ขององค์การที่ประสบผลสำเร็จ," *เพิ่มผลผลิต*. 37(7) : 21 - 26.
- ประณต คำนิม. (2526). *จิตวิทยาเด็ก*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประยูร ศรีประสาธน์ และคณะ. (2532). ผลกระทบของการศึกษาเอกชนต่อสังคมไทย. รายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ประสิทธิ์ สาระสันต์. (2542). พฤติกรรมการบริหารที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ประเสริฐ เตชะนาราเกียรติ. (2532). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้านนักเรียน ครู สภาพแวดล้อมทางบ้าน และสภาพแวดล้อมทางโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ปราณี ศรีจันทิ. (2538). การดำเนินการของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถาบันการศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- . (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- . (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

- ปัญญา คงศรี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบบรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อุดสาเนา.
- ปิยพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- เปรมสุริย์ เชื่อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- ผการัตน์ มีหาร. (2536). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยครู : ศึกษาเฉพาะกรณีนักศึกษาสายครุศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 ในสวิทยาลัยอีสานเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดสาเนา.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2532, สิงหาคม - กันยายน). "ทัศนะบางประการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน," การศึกษาแห่งชาติ. 13(16) : 7-9.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- พรสิริ อิงคชัยโชติ. (2527). แนวความคิดทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่มีมาตรฐานดีในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2538). การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พัชรมน ศรีเพชร. (2538). บรรยากาศโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัฒนกิจ โกญจนาท. (2542, ตุลาคม - กันยายน). " การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารยุคใหม่," เพิ่มผลผลิต. 39(1) : 23-26.

- พิชญภากรณ์ อิงคามระธร. (2532). ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. (2540). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- พินิจ บุญอนันต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- พิสิฐ ลีอาธรรม. (2542). แปรูปอย่างไร คนไทยได้ประโยชน์. กรุงเทพฯ : การสื่อสาร.
- เพ็ญ จรุงธรรมพินิจ. (2530). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ลักษณะของนักเรียนและลักษณะของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2524). หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. (2541, มิถุนายน). "การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา," การศึกษาเอกชน. 8(77) : 38 – 40.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภาคพร วัฒนธำรงค์. (2536). การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้ของเงินอุดหนุนจากรัฐที่ให้แก่การศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- มณฑา ศรีโพธิ์. (2528). องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการเลือกแผนการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- มณฑิยา อายูะศรี. (2541). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.

- มารศรี สุธานี. (2540ก). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2540ข, ธันวาคม). "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน," การศึกษา กทม. 21(3) : 17  
- 20.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี  
กราฟฟิค.
- รสลีย์ อักษรวงศ์. (2545). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ความสามารถของครูในการสอน  
ทักษะการแก้ปัญหาวิทยาศาสตร์. ปรินญาณพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ราชนันท์ บุญธิมา. (2542ก). ปัจจัยที่เอื้อต่อผลสำเร็จของการนำหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น  
ไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด.  
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน  
ทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2542ข, กันยายน-ธันวาคม). "การวิเคราะห์พระระดับของการวิเคราะห์ถดถอย,"  
การวัดผลการศึกษา. 21(62) : 39-49.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มติชน.
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. (2539). เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณพร สุขอนันต์. (2541). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ  
ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). บรรยากาสองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- วราภรณ์ วิหคโต. (2536). การวิเคราะห์ข้อขัดแย้งที่อิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการ  
เรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย : การเปรียบเทียบ  
ระหว่างเทคนิคโอแอลเอส เซฟเพอร์เรท อีเควชั่น กับเทคนิคเอชแอลเอ็ม. วิทยา  
นิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- วัฒนาพร กระจับทุภัก. (2543). แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช

- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา และคณะ. (2527). *นิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา*.  
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารินทร์ แซ่ตัน. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด พังงา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วาสนา เพิ่มพูน. (2542). *พฤติกรรมการสอนกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2530, มกราคม - มิถุนายน). "ผู้บริหารที่มีประสิทธิผล," *สารานุกรม ศึกษาศาสตร์*. -(6) : 7 - 8.
- วิชัย ดันศิริ. (2542). *โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสู่การปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2537). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นพิมพ์.
- วิทยา ประยูร. (2540). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประจำกลุ่มการศึกษาทางไกลในจังหวัดเชียงใหม่*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). *โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- วิสุทธิ ราตรี. (2532). *ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนในโครงการการศึกษาเพื่อพัฒนาหมู่บ้านในเขตชนบทยากจน*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตานัย. (2538, พฤศจิกายน - ธันวาคม). "วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์," *ข้าราชการ*. 40(6) : 11-32.
- ศรีระพร จันทโนทก. (2538). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2533). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าภาควิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการวิชาการในวิทยาลัยครู*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์. (2539). การศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2535, มิถุนายน - กรกฎาคม). "การวิเคราะห์พหุระดับสำหรับการวิจัยทางการศึกษา," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 15(5) : 3-14.
- ศิริชัย ชินะดังกูร. (2527). การวิเคราะห์อัตราส่วนนักเรียนต่อครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เหมาะสม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ศิริพร เหมือนเงิน. (2542). การศึกษาคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- ศิริรัตน์ สุคันธฤกษ์. (2542). การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับของพัฒนาการทางการเรียนรู้คำศัพท์ภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ. (2541). การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา (STRATEGIC MANAGEMENT AND CASES). กรุงเทพฯ : วิสธิ์พัฒนา.
- . (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- ส. วาสนา ประवालพุกษ์. (2537, กันยายน-ธันวาคม). "การวัดผลจากการปฏิบัติจริง," วัดผลการศึกษา. 16(47) : 36 – 42.
- สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543, สิงหาคม). "กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพัฒนา," วิชาการ. 3(8) : 47-48.
- สนทยา เขมวิรัตน์. (2542). ตัวแปรบางประการที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สายวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สมคิด อัสระวัฒน์. (2542). รายงานการวิจัยเรื่อง ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูของคนไทยซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ : ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาติ กิจयरยง. (2537). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- สมชาติ คงพิกุล. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยายภาคองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา.
- สมพงศ์ จิตจรัสอำพัน. (2540). องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกศึกษาต่อสายวิชาบริหารธุรกิจของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อุดสาเนา .
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541, พฤษภาคม – สิงหาคม). “บนเส้นทางสู่ความเป็นเลิศของการพัฒนาและฝึกอบรม,” *จุลสารดอกบัว*. –(21) : 13 – 24.
- สมยศ นาวิการ และ ผุสดี รุมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : พิชฌเนศ.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2541, ธันวาคม). “การประกันคุณภาพการศึกษา : การทบทวนคุณภาพภายในของโรงเรียน (ตอนที่ 8),” *วิชาการ*. 1(12) : 24 – 36.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2539, กรกฎาคม – กันยายน). “อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา,” *ราชบัณฑิตยสถาน*. 21(4) : 49 - 55.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2534). การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมิต สัชฌกร. (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม). การพัฒนาพนักงาน. *เพิ่มผลผลิต*. 32(4) : 19.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สังวร จัดกระโทก. (2541). การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครู ปัจจัยโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อุดสาเนา.
- . (2543, กันยายน – ธันวาคม). “การใช้โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้าง แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยครู ปัจจัย

โรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู," *วิธีวิทยาการวิจัย*. 13(3) : 110 – 128.

- สายสุตา กิจประยูร. (2544). *การศึกษากาการบริหารการจัดการศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). *การวัดและประเมินความพร้อมในการเรียน*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2532). *ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของเอกชน*. กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว.
- . (2533). *รายงานผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- . (2535). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2539). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- . (2543ก). *แนวทางประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- . (2543ข). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2543ค). *การศึกษาของคนไทย ปี 2542*. กรุงเทพฯ : ฟันนี้ พับลิชชิ่ง.
- . (2545ก). *สถิติการศึกษาแห่งชาติ ปีการศึกษา 2539-2544*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- . (2545ข). *สกศ. กับการพัฒนาการศึกษาของไทย*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2531). *รายงานการวิจัย เรื่องการกระจายตัวบริการและทรัพยากรทางการศึกษาของการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- . (2534). *สรุปรายงานการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ : ฟันนี้พับลิชชิ่ง.
- . (2540). *เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา : 23 ปี สข.* กรุงเทพฯ : อรุณลาดพร้าว.
- . (2540ก). *รายงานเรื่องแนวโน้มของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ : อรุณ.

- . (2540ข). รายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2540. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2542ก). แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ศุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2542ข). รายงานการดำเนินการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ปีงบประมาณ 2542. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2542ค). คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2543ก). รายงานผลการวิจัยการศึกษาสภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : ศุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2543ข). 1 ปีปฏิรูปการศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ศุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2544). แนวทางการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- . (2545ก). สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2545. กรุงเทพฯ : ศุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2545ข). การอนุมัติเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นๆของโรงเรียนเอกชน ประจำปีการศึกษา 2546. กรุงเทพฯ : ศุรุสภา.
- . (2545ค). รายงานการประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพฯ : ศุรุสภา.
- สำนักงานงบประมาณ. (2546). พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2546. กรุงเทพฯ : ศุรุสภาลาดพร้าว.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2538, มกราคม - เมษายน). "การวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับของ Path Model," วัตถุประสงค์การศึกษา. 16(48) : 57-73.
- . (2539ก). การประเมินผลหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- . (2539ข). การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- . (2540). เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ. กรุงเทพฯ : เลิฟแอนด์ลิฟ.
- สุขุม หลานไทย. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : เลียงเชียง.

- สุนัย เสี่ยมศักดิ์. (2528). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- สุปรียา ไช้มุก. (2540). การวิเคราะห์เส้นทางของรูปแบบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ครูประถมศึกษา : วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมลิสรล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุพล วังสินธุ์. (2537, กรกฎาคม – กันยายน). "การพัฒนาองค์การในสถานศึกษา," สาร พัฒนาหลักสูตร. 13(118) : 66-67.
- สุพัตรา สุภาพ. (2536). เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ : เน้นพฤติกรรมมนุษย์. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ.
- สุภางค์ จันทวานิช และคณะ. (2532). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษาในชนบท : กรณีศึกษาโรงเรียนในภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ม.ป.ท.
- สุภาณี ทยาธรรม. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- สุรศักดิ์ ปาแฮ. (2543, มิถุนายน). "สู่มิติการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ," วิชาการ. 3(6) : 70-75.
- สุรัตน์ ไชยชมภู. (2535). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจในการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาของ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตโครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- เสนห์ ทิมสุกใส. (2542). พฤติกรรมการสอนกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2538). การบริหารแบบผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2534, กรกฎาคม - กันยายน). "การจัดการศึกษาไทย ประเด็นที่ควรพิจารณา," ราชบัณฑิตสถาน. 16(4) : 23-24.
- . (2538ก, มกราคม). วิสัยทัศน์ของผู้นำ. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ วิสัยทัศน์ศึกษาศาสตร์ในทศวรรษหน้า ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ม.ป.ท.

- . (2538ข). “หลักและกระบวนการวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มนำการบริหารการศึกษา,” *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 1 เล่มที่ 1. นนทบุรี :บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โสภณ เสือพันธ์. (2529). *ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกโปรแกรมการเรียนของนักศึกษาระดับประโยควิชาชีพขั้นต้น ชั้นปีที่ 1 ในวิทยาลัยดอนเมือง สังกัดกรมอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- อนันต์ มั่งน้อย. (2531). *การพัฒนาตัวแบบการบริหารคุณภาพที่มีประสิทธิผลของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- อภิกันยา วัชรสุกฤษ์. (2538). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อรพินท์ ชูชม และ อัจฉรา สุขารมณ. (2531). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนสอบคัดเลือก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปริญญาตรี ปัญหาส่วนตัว ทัศนคติ และนิสัยในการเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิตปริญญาโท*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อักษร เมธสุทธิ. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการปฏิบัติงานวิชาการของหัวหน้าแผนกวิชาในวิทยาลัย สังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กรมอาชีวศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร. อัดสำเนา.
- อัจฉรา สุขารมณ, อรพินท์ ชูชม และทัศน ทองภักดี. (2540). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 62 องค์ประกอบทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลต่อการเลือกงานของนิสิตระดับปริญญาตรี*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.
- อัมพรศรี พรพิทักษ์ดำรง. (2534). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนสาขาคหกรรมศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (คหกรรมศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อัดสำเนา.
- อารมณ เพชรชื่น. (2537, มีนาคม). “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน,” *คุรุปริทัศน์*. 1(7) : 46.
- อารยา ภาณุศรี. (2544). *การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีผู้รับใช้ดวงหทัยนิรมลของพระแม่มาเรีย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัดสำเนา.

- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ  
อาจารย์ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหาร  
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อัด  
สำเนา.
- อำรุง จันทวานิช และคณะ. (2527). รายงานการวิจัยและประเมินผลประสิทธิภาพการประม  
ศึกษาองค์กำหนดประสิทธิภาพของการประมศึกษา. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาด  
พร้าว.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2537). "การบริหารหลักสูตร : หัวใจของการบริหารงานวิชาการ," *ศ  
ศาสตร์*. 22(3) : 1 – 11.
- อุดมชัย อุ่นอุดม. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษำเภอ  
และขวัญกำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในเขตการศึกษา  
10. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- อุตร กล้ายัน. (2536). องค์ประกอบของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้น  
มัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (คณิตศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อัดสำเนา.
- อุทุมพร ทองอุไทย. (2523). การประเมินอาจารย์ : วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : สมานมิตร  
การพิมพ์.
- อุมาพร หล่อสมฤดี. (2527). องค์ประกอบที่เกี่ยวกับครู นักเรียน และโรงเรียนที่สัมพันธ์กับ  
คุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอที่มีความหนาแน่นต่าง  
กัน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.
- Alexander, Leigh & Simmons, John. (1975). *The Determinants of School Achievement  
in Developing Countries: The Educational Production Function*. New York :  
McGraw-Hill Book Company.
- Amenu-Tekaa, Christian E. (1988). "Perception of Community Participation in  
Education on Indian Reserves : A North-Central Alberta Case Study,"  
*Dissertation Abstracts International*. 49(7) : 1626 - A.
- Anderson, L.W. (1981). *Assessing Affective Characteristics in the Schools*. Boston,  
Massachusetts : Allyn and Bacon.

- Anderson, L.W. (1994). "Attitudes, Measurement of," in *The International Encyclopedia of Education*. 2<sup>nd</sup> ed. Torsten Husen and T.N. Postlethwaite (eds). Oxford : Pergamon.
- Applewhite, Phillip B. (1965). *Organization and Behavior*. New York : Prentice-Hall.
- Arthur, James, P. (1995). A Study of the Effects of Teaching Style on Grade 5 Social Study Achievement. *Dissertation Abstracts*.
- Arvey, Richard D. & others. (1989, March). "Job Satisfaction : Environmental and Genetic Components," *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 187 - 192.
- Barnard, Chester I. (1972). *The Function of the Executive*. Twenty-second Printing. Cambridge, Massachusetts : Harvard University.
- Barsaga, Eligio B. (1978, January – March). " Factor Associated With School Performance in the NCEE; A Policy Study," *Educational Quarterly*. 3(1) : 5 –32.
- Bartol, Kathryn M. & Martin, David C. (1998). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership*. California : Sage Publications.
- Beach, Dale S. (1980). *The management of people at work*. 5<sup>th</sup> ed. New York : Macmillan.
- Bennis, Werren G. & Nanus, Leaders B. (1985). *The Strategies for Taking Charge*. New York : Harper and Row.
- . (1989, April). "Why Leaders Can't Lead," *Training & Development Journal*. 35 – 39.
- Benson, Quaziana Marcella. (1997). "Respect and Fairness : Assessing the Diversity Climate of An Organization," *Dissertation Abstracts International*. 58(02) : 1019 - B.
- Berlin. (1996, October 3). "On The Political Judgement," *The New York Review of Books*, XIII. 13(3) : 26 - 30.
- Blackburn, Marcy Anne. (1999, May). "Cheating and Motivation : An Examination of The Relationships Among Cheating Behaviors, Motivational Goals, Cognitive Engagement, and Perceptions of Classroom Goal Structures," *Dissertation Abstracts International*. 59(11) : 4051 - A.
- Bloom, Benjamin S. (1976). *Human Characteristic and School Learning*. 5<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.

- Blumberg, Arthur & Greenfield, William. (1986) . *The Effective Principal: Perspectives on School Leadership*. 2<sup>nd</sup>ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Borich, Gary D. (1992). *Effective Teaching Methods*. New York : Macmillan.
- Borquist, Linda. (1987, August). "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District," *Dissertation Abstracts International*. 48(7) : 260 -A.
- Brandt, P.A. & Weinert, C. (1985). *PRQ : Psychometric Update, Unpublished manuscript*. Washington D.C. : University of Washington.
- Braun, Jerry Bruce. (1991). "An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship to School Climate," *Dissertation Abstracts International*. 52(04) : 1139 - A.
- Bray, Mark. (1981). *Universal Primary Education in Nigeria*. London : Poutledge and Kegan Paul Ltd.
- Brekette, Rena. (1990, January). "Principal's Leadership Style and School Climate," *Dissertation Abstracts International*. 47(07) : 2389 - A.
- Bridges, Michel Thomas. (1992, September). "Teachers Perceptions of School Effectiveness and Principal Vision," *Dissertation Abstracts International*. 50 (03) : 669 - A.
- Brookover, Wilbur B. & others. (1978). "Elementary School Social Climate and School Achievement," *American Educational Research Journal*. -(15) : 301 – 318.
- Brown, Warren B. & Moberg, Dennis J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Burke, Ronald J. & Greenglass, Esther R. (1989, August). "Sex Differences in Teacher," *Psychological Reports*. 65(1) : 55 – 63.
- Burstein, Leigh. (1980, January). "The Analysis of Multi-level Data in Education Research and Evaluation," *Review of Research in Education*. 8(1) : 158 – 233.
- Callard, Rosemary Stiles. (1979, August). "A Study of the Effects of Inerasing Parented Expectations for Student Academic Success," *Dissertation Abstracts*. 48(2) : 563-A.
- Cameron, Kim S. & Whetten, David A. (1982). *Organizational Effectiveness : A Comparison of Multiple Models*. New York : Academic Press.
- Campbell, J.R. (1994). "Educational Productivity and Differential Socialization," *Educational Research*. 21(7) : 1.

- Campbell, John P. (1977). "On the Nature of Organizational Effectiveness," in *New Perspective on Organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman & Johnnes M. Penning and Associated. San Francisco : Jossey – Bass.
- Campbell, Ronald F. & others. (1976). *Introduction to Educational Administration*. 3<sup>rd</sup> ed. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Campbell, Ronald F. (1978). *Introduction to Educational Administration*. 5<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Carter, John. (1982, May). "Student Behavioral of High Achievement Student and Low Achievement Student," *Dissertation Abstract International*. 39(11) : 4375-A.
- Castetter, William B. (1981). *The Personnel Function in Education Administration*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Macmillan.
- . (1992). *The Personnel Function in Education Administration*. 6<sup>rd</sup> ed. New York : Macmillan.
- Centra, John A. & Potter, David A. (1980, Summer). "School and Teacher Effects: An international Model," *Review of Educational Research*. 50 : 273 – 291.
- Chalmers, Denise & Fuller, Richard. (2000). *Teaching for Learning at University*. 2<sup>nd</sup> ed. London : Kogan Page.
- Cheng, Yin Cheong. & Tam, Wai Ming. (1997). "Multi Models of Quality in Education," *Quality Assurance in Education*. 5(1) : 22 – 31.
- Cherrington, David J. (1994). *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*. 2<sup>nd</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Chon, E. (1979). *The Economics of Education*. New York : Ballinger.
- Christie, Nathaniel Leopold. (1977, February). "The Influence of Selected Career Information Materials On Career Interests of Secondary Students in Pennsylvania." *Dissertation Abstracts International*. 57(8) : 3469 – A.
- Chui, Hong Sheung. (1997, September). Vision and Leadership of Principals in Self-Managing School in Hong Kong (China). *Dissertation Abstracts International*. 58(03) : 807 - A.
- Chung, Kae H. & Megginson, Leon C. (1981). *Organization Behavior : Developing Managerial Skill*. New York : Harper and Row.
- Coleman, J.S. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington : U.S. Government Printing Office.

- Cook, Walter Roy. (1967, July) "Factors Associated With the Occupational Choices of Young Men," *Dissertation Abstracts international*. 28 (1) : 799 – A.
- Cooper, James M. & others. (1999). *Classroom Teaching Skills*. 6<sup>th</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Cooperman, Dan R. (1997, September). "Collaborative Management, Teacher Characteristics, and Instructional Practice : HLM Analysis of The Prospects Data Survey," *Dissertation Abstracts International*. 58(03) : 661-A.
- Copeland, Richard W. (1984). *How Children Learn Mathematics*. New York : Macmillan.
- Cranton, Charles M. & Barclay, Mccort. (1985, April). "A Learner Analysis Experiment : Cognitive Style Versus Learning Style in Undergraduate Nursing Education," *Journal of Nursing Education*. 24(4) : 136 – 138.
- Cronbach, Lee Joseph. (1976, July). *Research on Classroom and School : Formulation of Question*. Design and Analysis Occasional Paper. Stanford Evaluation Consortium.
- Cuffe, Heleni Jacqueline. (1997, May). Correlates of Visionary Principal Leadership in Secondary School. *Dissertation Abstracts International*. 57(11) : 4606 – A.
- Daughtrey, Anne Scott & Ricks, Betty Roper. (1989). *Contemporary Supervision Managing People and Technology*. Singapore : McGraw-Hill.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. (1985). *Human Behavior at Work : Organization*. 7<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work : Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Lvr R. & Thomas, Margaret A. (1989). *Effective Schools and Effective Teacher*. Boston : Allyn and Bacon.
- Dawson, Beth Royer. (1998, November). "Textbook Reading Strategies Used by Study Strategies for College Success' Students in Content Courses During the Following Semesters," *Dissertation Abstracts International*. 59(5) : 1455.
- De Cenzo, David A. & Robbins, Stephen P. (1994). *Human Resource Management : Concepts and Practices*. 4<sup>th</sup> ed. New York : John Wiley and Sons.
- DeRoche, Edward E. (1987). *An Administrator's Guide for Evaluation Program and Personnel : An Effective School Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Douglas, Tom. (1978). *Basic Group Work*. Cambridge : University Press.

- Draper, David. (1995, Summer). "Inference and Hierarchical Modeling in the Social Science," *Educational and Behavioral Statistics*. 20(2) : 115 – 147.
- Drucker, Peter F. (1968). *The Age of Discontinuity*. New York : Harper and Row.
- . (1989). "New Templates for Today's Organizations," in *Control : Structure, Systems and Corporate Reporting*. pp. 5 –13. A Harvard Business Review Reprint Series.
- Dubrin, Andrew.J. (1973). *Fundamentals of Organizational Behavior*. New York : Pergamon.
- Duke, Daniel L. (1987). *School Leadership and Instructional Improvement*. New York : Random House.
- Dunn, William N. (1980). *Public Policy Analysis : An Introduction*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Edmonds, R.R. (1979, October). "Effective Schools for the Urban Poor," *Educational Leadership*. pp. 15 – 27.
- Ellis, Roger. (1993). *Quality Assurance for University Teaching*. Buckingham : Kogan Page.
- Eysenck, M.J. (1972). *Encyclopedia of Psychology*. London : Search Press.
- Evan, Thomas, J. (1997). "Elementary Teacher's and Principal's Perception of Principal Leadership Style and School Organization," *Dissertation Abstract*. Western Michigan University.
- Faber, Bray A. (1983). *Stress and Burnout in the Human Service Professions*. New York : Pergaman.
- Faeman, Sue Robin. (1988). "Supervisory Performance and Its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control," *Dissertation Abstracts International*. 48(11) : 2977-A.
- Feigenbaum, Armand V. (1992). *Total Quality Control*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Feldman, Daniel C. & Arnold, Hugh. (1983). *Managing Individual and Group Behavior in Organizations*. Auckland : McGraw-Hill.
- Ferrandino, Vicent Luke. (1984). "Perceived Communication Behavior and Administrative Effectiveness Among Secondary School Principals in Connecticut," *Dissertation Abstracts International*. 46(04) : 853-A.

- Fiedler, Fred E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Fiedler, Fred E. & Chemers, Martin M. (1974). *Leadership and Effective Management*. Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company.
- Flanders, Ned A. (1970). *Analyzing Teaching Behavior*. Massachusetts : Addison Wesley.
- Gara, Kim Lowman. (1998, May). "Job Satisfaction of Business College Faculty," *Dissertation Abstracts International*. 58(11) : 4165 - A.
- Garrison, R.C. & Morgan, R. (1972). *Educational Psychology*. Ohio : Charles E. Merrill.
- George, Jennifer M. & Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Addison-Wesley.
- Gibson, James L. & Donnelly, James H. (1982). *Organization : Behavior : Structure : Processes*. 4<sup>th</sup> ed. Texas : Business Publications.
- Gibson, James L.; Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. (1979). *Organization : Behavior : Structure : Processes*. 6<sup>th</sup> ed. Texas : Business Publications.
- Gilmer, B. V. (1967). *Applied Psychology*. New York : McGraw Hill.
- Goldstein, H. (1987). *Multilevel Models in Educational and Social Research*. London : Charles Griffin.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Good, M. (1973). *School Business Administration*. New York : The Center for Applied Research in Administration.
- Goodhart, J.W. (1990). *Organization : Behavior Structure Process*. 4<sup>th</sup> ed. Texas : Business Publisher.
- Gorton, Richard D. (1983). *School Administration and Supervision ; Leadership Challenges and Opportunities*. 2<sup>nd</sup> ed. Dubuque : Win C. Brown.
- Graff, Otto Louis. (1998, December). "The Use of a Structured Approach to Data Collection by Teacher : Promoting Positive Change in Teachers' Performance Through Self - Evaluation," *Dissertation Abstracts International*. 59(6) : 1848 - A.
- Graham, M.A. & LeBaron, M.J. (1994). *The Horizontal Revolution: Re-engineering Your Organization Through Teams*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Greenfield, N.D. ; Licata, J.W. & Johnson, B.L. (1989). *A Guide to Interpreting the Vision Instrument*. College of Education, Louisiana State University, Baton Rouge, LA.
- Hackman, Richard J. (1982). "The Design of Work in the 1980s," in *Reading in Organizations*. Edited by Gibson, James L. ; Ivancevich John M. & Donnelly, James H. pp. 234 – 249. Texas : Business Publications.
- Hackman, Richard J. & Oldham, Greg R. (1980). *Work Redesign Reading*. Massachusetts : Addison Wesley.
- Hallinger, Philip & Murphy, Joseph F. (1986, May). "The Social Context of Effective School," *American Journal of Education*. 94(3) : 328 - 355.
- Halpin, Andrew W. & Croft, Don B. (1963). *The Organizational Climate of School*. Chicago : University of Chicago.
- Haslam, Warren L. & Brown, William F. (1988, August). "Effectiveness of Study Skill Instruction for High School Sophomore," *Journal of Educational Psychology*. 59 : 223-226.
- Hellriegel, Don & Slocum, John W. (1989). *Management*. 5<sup>th</sup> ed. New York : Addison – Wesley.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. (1982). *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hickman, Craig R. & Silva, Michael A. (1984). *Creating Excellence : Managing Corporate Culture , Strategy and Change in the New Age*. New York : New American Library.
- Hinojosa, Cathey B. (1998). "The Relationship between Personality Attributes and Communication Practice of School Superintendents," *Dissertation Abstracts International*. Available: <http://thailis.uni.net.th/DAO/search>.
- Ho Samuel K. & Weam, Katrina. (1996). "A High Education TQM Excellence Model : HETQMEX," *Quality Assurance in Education*. 4(2) : 35 – 42.
- Holden, Ronnie Everett. (1995). *The black public College and University Administrators' Attitude and Perceptions toward the Fordice Decision and Its Implications for Higher Education in a Southern on Border State*. Dissertation. University of Maryland College Park. Photocopied.

- Horner, Judith Ann. (1984). *School Effectiveness : A Conceptual Framework. Measures and Results from a Study of New Jersey Secondary Schools.* Doctoral Dissertation. The State University of New Jersey.
- Hossler, D. & Stage, F.K. (1992). "Family and High School Experience Influences on the Postsecondary Educational Plans of Ninth-grade Students," *American Educational Research*. 29 : 425-451.
- House, James S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Reading, Massachusetts : Addison-Wesley.
- House, Robert J. & Dessler. (1974). *The Path Goal Theory of Leadership Contingency Approaches to Leadership*. Carbondale IL : Southern Illinois University.
- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974, Autumn). "Path-Goal Theory of Leadership," *Journal of Contemporary Business*. pp. 81 – 97.
- House, Robert J.; Rizzo, John R. & Lirtzman, Sindy J. (1970, March). "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organization," *Administrative Science Quarterly*. –(15) : 150 – 163.
- Hoy, Wayne K. & Clover, Sharon. I.K. (1986, Winter). "Elementary School; Climate : A Revision of The OCDQ," *Educational Administration Quarterly*. 22(1) : 93 – 110.
- Hoy, Wayne K & Hannum, John W. (1997, August). "Middle School Climate : An Empirical Assessment of Organizational Health and Student Achievement," *Educational Administration Quarterly*. 33(3) : 290 – 311.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. 4<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw-Hill.
- . (2001). *Education Administration : Theory Research and Practice*. 6<sup>th</sup> ed. New York: McGraw Hill.
- Hurlock, E.B. (1964). *Develop Psychology*. New York: McGraw Hill.
- Hutchison, Dougal. (1995, June). "Assessing the Impact of Aggregated Group-Level Contextual Effects on Progress in Education,"  
<http://www.medent.umontreal.ca/multilevel/doug rept.text>.
- Ivancevich, John M. & Matteson, Michael T. (1997). *Organizational Behavior and Management*. 5<sup>th</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill.
- James, L.R. & Jones, A.P. (1974, December). "Organization Climate, A Review of Theory and Research," *Psychological Bulletin*. pp.81.

- Jayaratne, Srinika. (1993). "The Antecedents, Consequences and Correlates of Job Satisfaction," in *Handbook of Organizational Behavior*. Edited by Robert T. Golembiewski. pp. 111 – 140. New York : Marcel Dekker.
- Kast, Fremont E. & others. (1974). *Organization and Management : A System Approach*. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Kierstead, James Harold. (1994, April). "Achievement Motives and Casual Attribution for Success & Failure : An Examination of Spence and Helmreich's Three Factor Model of Achievement Motivation," *Dissertation Abstracts International*. 2(32) : 732-A.
- Kimbrough, Ralph B. (1990). *Education Administration*. 4<sup>th</sup> ed. New York : Macmillan.
- Kimbrough, Ralph B. & Burkette, Charles W. (1990). *The Principalship : Concepts and Practices*. New Jersey : Prentice-Hall.
- King, P.M. & Fields, A.L. (1980). "A Frame Work for Student Development : From Student Development Goals to Education Opportunity Practice," *Journal of College Student Personnel*. 28(-) : 541 – 548.
- Klawitter, Pamela Amick. (1986). "The Relationship Between Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction," *Dissertation Abstracts International*. 47(03) : 735 – 736 -A.
- Klein, S.B. (1991). *Learning*. New York : McGraw-Hill.
- Knezevich, Stephen J. (1984). *Administration of Public Education*. 4<sup>th</sup> ed. New York : Harper and Row.
- Kolb, David A.; Osland, Joyce S. & Rubin, Irwin M. (1995). *The Organizational Behavior Reader*. 6<sup>th</sup> ed. London : Prentice-Hall.
- Krause, N. (1987). Understanding the Stress Process : Linking Social Support With Locus of Beliefs Control. *Journal of Gerontology*. 42(6) : 589-593.
- Kreft, I.G. (1996, June). "Are Multilevel Technics Necessary? An Overview, Including Simulation Studies," <http://www.stat.edu/~Kreft/quarterly/nodea.html>.
- Kreft, I.G. & Leeuw, Jan de . (1991, January). "Model Based Ranking of School," *Educational Research*. 15(1) : 45 – 49.
- Lachawanich, Tipawan. (1985). *Factors Affection the Success or Failure of the Community School of Primary Education in Thailand 1972-1983*. Doctor's Thesis. Michigan : University of Michigan. Photocopied.

- Lam, D., Eoong Y.Y. & Moo S.N. (1995, summer). "Work Life, Career Commitment and Job Satisfaction," *Journal of Research and Development in Education*. 28(summer) : 230-236.
- Lawler, Edward F.; Hall, Douglas T. & Oldman, Greg R. (1974). "Organization Climate : Relationship to Organization Structure, Process and Performance," *Organization Behavior and Human Performance*. New York : Academic.
- Libby, Donald L. (1994, May). "An Hierarchical model of academic achievement as a function of students' socioeconomic background, ability, effort, and the pace and quality of classroom instruction," *Dissertation Abstracts International*. 54 (11) : 4263 – A.
- Likert, Rensis. (1970). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Likert, Rensis. (1978). "The Nature of Highly Effective Groups," in *Organizational Behavior : A Management Approach*. pp. 197 – 201. New York : Winthrop.
- Litwin, G.H. & Stringer, Robert A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Harvard University of Graduate School of Business Administration.
- Locke, Edwin A. (1984). "Job Satisfaction," in *Social Psychology and Organizational Behavior*. edited by Michel Gruneberg and Toby Walk.. New York : John Wiley and Sons.
- Locke, Edwin A. & Associates. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. New York : Lexington Books.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. 7<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Maddox, Harry J. (1963). *How to Study*. New York : Faweeti.
- Manasse, A. Lorri. (1986). "Vision and Leadership : Paying Attention to Intention." *Peabody Journal of Education*. 63 : 150 - 171.
- Martin, J. Louise. (1993, October). "A Pretiminasy Theory for Explaining the Effective Leadership of Academic Deans (Leadership)," *Dissertation Abstracts International*. 54(04) : 1256.
- Mayer, Daniel P. & others. (2000, December). Monitoring School Quality : An Indicators Report. *National Center for Education Statistics*. pp.14 – 16.
- Mbamba, Mauno A., Nwagwu, Nicholas Anante & Joof, Mam Biram. (1992). *Book of Readings in Educational Management*. Zimbabwe : UNESCO Sub-Regional Office for Southern Africa.

- McNamara, James F. & Chisolm, Grace B. (1988). "The Technical Tools of Decision Making," *Handbook of Research on Educational Administration*. A Project of the American Educational Research Association. pp. 525 – 568. New York : Longman.
- Mehrens, William A. & Lehman, Irvin J. (1984). *Measurement and Evaluation in Education and Psychology*. New York ; Holt, Rinehart and Winston.
- Mercer, C.D. (1994). *Exceptional Children and Youth*. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey : Merrill / Prentice Hall.
- Michael, Anderson C. (1999). "The Use of Computer Technology by Academics to Communicate Internationally : Computer Mediated Communication and The Invisible College," *Dissertation Abstracts International*. Available: <http://thailis.uni.net.th/DAO/search>.
- Merrett, W. (1966). *The Science of Political Economy*. New York : Farrar & Rinehart.
- Miklos, E. (1970). "School Climate and Program Development," *Select Reading in Educational Administration*. Department of Educational Administration, The University of Alberta, Canada.
- Milkovich, George T. & Boudrean, John W. (1988). *Personnel and Human Resource Management*. 5<sup>th</sup> ed. Homewood : Business.
- Miller, Van. (1985). *The Public Administration of American School*. New York : Macmillan.
- Mitchell, Terence R. (1982). *People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Tokyo : McGraw-Hill.
- Molsbee, Robert Glenn. (1997, July). "Science Achievement as a Criterion for Judging the Effectiveness of Home Schooling Christian Schooling and Public Schooling (Seventh Grade, Eight Grade)," *Dissertation Abstracts International*. 58(1) : 125.
- Monday, Wayne R. & Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Morris, Van Cleve. (1981). *Deaning : Middle Management in Academe*. Champaign : University of Illinois Press.
- Morrison, Carl N. (1995, Summer). "Hierarchical Models for Educational Data : An Overview," *Educational and Behavioral Statistics*. 20(2) : 190 – 200.
- Myrdel, F. (1968). *System of Political Economy*. New York : Longmans.

- Mzumara, Howard Robertson. (1996, June). "The Relation Between Test Expectancy and Student's Study Behaviors," *Dissertation Abstracts International*. 56(12) : 4739.
- Newble, David & Cannon, Robert. (1995). *A Handbook for Teachers in Universities and Colleges : A Guide to Improving Teaching Teaching Methods*. 3<sup>rd</sup> ed. London : Kogan Page.
- Newell, C.A. (1978). *Human Behavior in Educational Administration*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Nightinhale, Peggy & O'Neil, Mike. (1994). *Achieving Quality Learning in Higher Education*. London : Kogan Page.
- Norbeck & Tilden, V.P. (1988). "International Nursing Research in Social Support : Theoretical and Methodological Issues," *Journal of Advanced Nursing*. 13 : 173-178.
- Nutt, P.C. & Backoff R.W. (1996) "Walking the Vision and Walking the Talk : Transforming Public Organizations with Strategic Leadership," *Public Productivity and Management Review*. 19(4) : 455 – 486.
- Oakley, Peter. (1991). *Project with people*. Geneva : ILO.
- O'Neal, Saudra Worrall. (1987, March). "Classifying Job Characteristics of Educational Administrators. An Examination of Satisfier and Motivators," *Dissertation Abstracts International*. 47(9 A) : 3269.
- Obolensky, N. (1994). *Practical Business Re-engineering : Tools and Techniques for Achieving Effective Changes*. London : Kogan Page.
- Ovara, John & Hawardc, Onyang Q. (1989, March). "School Culture and the Role of the Principle : A Study of Basic Culture Assumptions of a Key Your Secondary School," *Dissertation Abstracts International*. 51(09) : 2485-A.
- Owens, Robert G. (1987). *Organizational Behavior in Education*. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Pace, J.R. (1991). *The Personnel Function in Education Administration*. New York : The Macmillan.
- Paul, Cathy L. (1999, February). "The Relationship between the Principles of Total Quality Management and School Climate and Teacher Empowerment," *Dissertation Abstracts International*. 59(8) : 2803-A.

- Paulsen, James. M. (1995, March). "A Study of the Effects of Teaching Style on Grade 5 Social Studies Student Achievement for Ten Elementary School in a Southern New Mexico School District," *Dissertation Abstracts International*. 56(9) : 3451-A.
- Payne, Malcolm. (1982). *Working in Terms*. London : The Macmillan.
- Pendley, K.L. (1985, June). "Effective Educational Leadership : Its Relationship to Personality Characteristics, Interpersonal Behaviors and Leadership Style," *Dissertation Abstracts International*. 47(1) : 43 - A.
- Pennington, Gus. (1999). "Toward a New Professionalism : Accrediting Higher Education Teaching," *A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education Enhancing Academic Practice*. By Heather Fry , Steve Ketteridge & Stephanie Marshall. pp. 5 – 18. London : Kogan Page.
- Plunkett, Richard W. (1992). *Supervision the Direction of People at Work*. 6<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Porter, Lyman W. , Steers, Richard M. & Mowday, Richard T. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technician," *Journal of Applied Psychology*. 59(5) : 603 – 609.
- Pressel, Diane Anderson. (1986, November). "A Study of the Relationship Between Personality Factors and Aspirations for Leadership," *Dissertation Abstracts International*. 47(05) : 156 - A.
- Purkey, Stewart C. & Smith, Marshall S. (1983, March). "Effective Schools : A Review," *The Elementary School Journal*. 38(1) : 81 – 89.
- Ramsay, William & Clark, Eugene. (1990). *New Ideas for Effective School Improvement Vision, Social Capital, Evaluation*. London : The Flamer.
- Raudenbush, S.W. & Bryk, A.S. (1986, January). "A Hierarchical Linear Model for Studying School Effects," *Sociology of Education*. 59(1) : 1 – 17.
- . (1992). *Hierarchical Linear Models : Applications and Data Analysis Methods*. New York : Sage Publications.
- Reddin, Bill. (1988). *The Output-Oriented Organization*. England : Gower Publishing.
- Reddin, William J. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Reid, Ken ; Hopkins, David & Holly, Peter. (1988). *Toward the Effective School*. Oxford : Basic Blackwell Ltd.

- Reiter, Larry A. (1987). "The Importance attributed to characteristics of school effectiveness by secondary teachers," *Dissertation Abstracts International*. Available: <http://thailis.uni.net.th/DAO/search>.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- . (1998). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Applications*. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Rowley, Jenifer W. (1996). "Motivation and Academic Staff in Higher Education," *Quality Assurance in Education*. 4(3) : 11 – 16.
- Ruhl, Max L. (1985). "The Development of A Survey of School Effectiveness," *Dissertation Abstracts International*. 46(11) : 3216-A.
- Russell, Daniel ; Altealer, Elizabeth & Velgen, Daun Van. (1987). "Job Related Stress, Social Support and Burnout among classroom Teacher," *Journal of Applied Psychology*. 72(2) : 269-274.
- Saeed, Sharifabad R. (1998). "Effects of the Internet on Research Activities, Information Seeking and Communication Behavior of Australian Academic Psychologist," *Dissertation Abstracts International*. Available: <http://thailis.uni.net.th/DAO/search>.
- Sayfarth, J.T. (1999). *The Principal : New Leadership for New Challenges*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Scheerens, J.; Vermeulen, C. J. & Pelgrum, W. J. (1989). "Generalisability of Instructional and School Effectiveness Indicators Across Nations," *International Journal of Educational Research*. 13(7) : 23 – 27.
- Schermerhorn, John R. ; Hunt, James G. & Osborn, Ricard N. (1989). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley.
- Schoenbeck, Carl John. (1991). "Teacher Perceptions of Lutheran Elementary School Principal Effectiveness as Related to Instructional Leadership," *Dissertation Abstracts International*. 52(03) : 770-A.
- Schuler, Randall S. (1983). *Effective Personnel Management*. New York : John Wiley.
- Schultz, W.H. (1982). *Macroeconomics*. New York : Meredith Publishing Company.
- Seldin, Peter. (1988). *Evaluating and Developing Administrative Performance*. San Francisco : Jossey-Bass.

- Sergiovanni, Thomas J. (1984, February). "Leadership and Excellence in Schooling." *Educational Leadership*. 41(5) : 4 – 13.
- . (1990, May). "Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results," *Educational Leadership*. 47(8) : 19 - 27.
- . (1991). *Educational Governance and Administration*. 3<sup>rd</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- . (2001). *The Principalship : A Reflective Practice Perspective*. 4<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, Thomas J. & others. (1992). *Educational Governance and Administration*. 3<sup>rd</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, Thomas J. & Starratt, Robert J. (1993). *Supervision A Redefinition*. 5<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Sheive, Linda Tinelli & Schoenheit, Marian Beauchamp. (1987). "Vision and the Work Life of Educational Leaders," *Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development*.
- Shimoni, R. (1994). "Parent Education for Early Childhood Education," in *The International Encyclopedia of Education*. 2<sup>nd</sup> ed. Torsten Husen and T.N. Postlethwaite(eds). Oxford : Pergamon.
- Shrode, William A. & others. (1974). *Organization and Management : Basic Systems Concepts*. Homewood : Richard D. Irwin.
- Silins, Halia C. & Murray-Harvey. (1999). "What makes a good senior secondary school?," in Abstract.
- Simon, Herbert A. (1977). *Administrative Behavior*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : McMillan.
- Smith, Alfred. (1976). *Principles of Economics*. New York : McMillan.
- Smith, C. Patricia. (1992). "In Pursuit of Happiness : Why Study General Job Satisfaction?," in *Job Satisfaction : How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. Edited by C.J. Cranny, Patricia C. Smith & Eugene F. Storne. New York : Maxwell Macmillan International.
- Snijders, Torn A.B & Booker, Rael S. (1993, Fall). "Standard Errors and Sample Sizes for Two-level Research," *Journal of Educational Statistics*. 18(3) : 237 – 259.
- Steers, Richard M. (1976). *Antecedents & Outcomes of Organization Commitment*. University of Oregon, Office of Naval Research, Technical Report 2.

- . (1977a). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California : Goodyear.
- . (1977 b, March). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46-55.
- . (1991). *Introduction to Organization Behavior*. 4<sup>th</sup> ed. New York : Harper Collins.
- Steers, Richard M. ; Ungson, Gerado R. & Mowday, Richard T. (1985). *Managing Effective Organizations : An Introduction*. Boston : Kent.
- Stogdill, Ralph M. (1959). *Individual Behavior and Group Achievement*. New York : Oxford University Press.
- . (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. London : Collier MacMillan.
- Stuart-Kotze, Robin & Roskin, Rick. (1983). *Success Guide to Managerial Achievement*. Virginia : A Prentice-Hall.
- Stueven, Gerald Lane. (1985, December). "Elementary School Principal Leadership Style : its Relationship to School Climate," *Dissertation Abstracts International*. 46(06) : 1476-A.
- Surya, Dharma. (1995, January). "Factors That Influence Student Academic Achievement in Pensylvania Public Schools," *Dissertation Abstracts International*. 7(55) : 1757-A.
- Sweeney, James. (1986). "Research Synthesis on Effective School Leadership," in *The Role of the Principal*. Edited by Deborch Burnett Strother. pp. 121 –124. Bloomington, IN : Phi Delta Kappa.
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcourt.
- Tanner, James Roland. (1981). "Effect on Leadership, Climate and Demographic Factors on School Effectiveness : An Action Research Project in Leadership Development," *Dissertation Abstracts International*. 43(02) : 333-A.
- Tanzer, Watter L. (1957, July). "Vocational Choice and Personality: A Study of the Relationship of Personality of Choice of Vocational Field and Vocational Aspiration Level." *Dissertation Abstracts International*. 17 (4) : 890 – A.
- Teddle, Charles & Reynold, D. (2000). *The International Handbook of School Effectiveness Research*. New York : Flamer.

- Tewin Chantarasak. (1985). *Factors Related to Organizational Effectiveness of King Mongkut's Institute of Technology North Bangkok Campus*. Master's Thesis, Technological University of the Philippines.
- Theera Sornkaew. (1987). *Organizational Climate and Effectiveness of Colleges of Physical Education in Thailand*. Doctoral Dissertation. Philippines : University of Northern Philippines.
- Torrington, Direk & Laura, Hall. (1991). *Personnel Management : a new approach*. New York : Macmillan.
- Trethowan, David M. (1991). *Managing with Appraisal Achieving Quality Schools Through Performance Management*. London : Pual Chapman.
- Triandis, Harry C. (1971). *Attitude and Attitude Change*. New York : John Wiley and Sons.
- Ubben, G.C. ; Hughes, L.W. & Norris, C.J. (2001). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools*. 4<sup>th</sup> ed. Boston : Allyn and Bacon.
- UNESCO. (1986). "Quantitative Methodology (an Associated Methods) Module III." *Long-Term Educational Planning*. Paris : International Institute for Educational Planning.
- Vanghn, J.B. (1994, April). "Cooperative Learning and Young Children : Emerging Cooperative Behavior," *Dissertation Abstracts International*. 54(10) : 3706-A.
- Vicchio, Robert P. (1991). *Organization Behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. Chicago : The Dryden.
- Wayson, W.W. (1988). "Gay Su Pinnell and David Landis," *Up from Excellence : The Impact of The Movement on School*. PHI DELTA KAPPA Educational Foundation Bloomington.
- Webster (1983). *Webster's Desk Dictionary of the English Language*. New Jersey : Gramercy Books.
- Weiss, R. (1974). The Provision of Social Relationships. In *Doing Undo others*. Edited by Zick, Robin. New Jersey : Prentice-Hall.
- Welsh, Linda Bell. (1999, January). 'Features of Total Quality Management Training and Their Relationships to Effective TQM Implementation in K – 12,' *Dissertation Abstracts International*. 59(7) : 3636 - A.
- Wickstorm, Rodney Arlyn. (1971, September). "An Investigation in to Job Satisfactor Among Teacher," *Dissertation Abstracts International*. 72(03) : 1249-A.

- Wood, Deril D. (1994, June). "Academic Achievement of Eighth-Grade Minority Students : Path Analysis of Asian, Hispanic and Black Eighth-Graders," *Dissertation Abstracts International*. 12(54) : 274-A.
- Wu, Rosalind & Campbell, James Reed. (1994). "Gifted Chinese Girls Get the Best Mix of Family Processes to Bolster their Math Achievement," *Education Research*. 21(7) : 685.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An Introductory Analysis*. 3<sup>rd</sup> ed. New York : Harper and Row.
- Yu, Lei. (2001, September). "Measuring Value Added School Effects On Ohio Sixth-Grade Proficiency Test Results Using Two-level Hierarchical Linear Modeling," *Dissertation Abstracts International*. 62(03) : 920-A.
- Zammuto, Raymond F. (1982). *Assessing Organizational Effectiveness : Systems Change, Adaptation and Strategy*. Albany : State University of New York.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัตน์ วรรณรัตน์  
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ติลก ติลกานนท์  
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
3. ดร.พรรณี บุญประกอบ  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร
4. รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีติลก  
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร
5. ดร.บุญเรือน หมั่นทรัพย์  
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร
6. ดร.นารี อาแว อาจวาริน  
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ กรุงเทพมหานคร
7. ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ  
โรงเรียนอุดมศึกษา ลาตพร้าว กรุงเทพมหานคร
8. ดร.จันทราณี สงวนนาม  
ข้าราชการบำนาญ
9. ดร.อารีรัตน์ หิรัญโร  
ข้าราชการบำนาญ
10. ดร.อารมณ จินดาพันธ์  
ข้าราชการบำนาญ
11. ผศ.ดร.สุรพล พุฒคำ  
สถาบันราชภัฏเทพสตรี ลพบุรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



## บันทึกข้อความ

269

ส่วนราชการ    บัณฑิตวิทยาลัย มศว    โทร. 5731, 5618

ที่    ศธ 0519.12/ ๖๕๕๖

วันที่    ๑๗ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง    ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน    ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายสมจิตร อุดม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์วิรัตน์ วรรณรัตน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์คิลก คิลกานนท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายสมจิตร อุดม และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร ะหวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย 270

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๖ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียน \_\_\_\_\_

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมจิตร อุดม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วิศวลาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์รัชนีชัย บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารครูผู้สอน จำนวน 30 คน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมจิตร อุดม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 075-211461 มือถือ 09-4719779

ที่ ศธ 0519.12/ 1210



บัณฑิตวิทยาลัย 271  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ครูใหญ่โรงเรียน \_\_\_\_\_

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร ครู และนักเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 ชุด

เนื่องด้วย นายสมจิตร อุดม นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้” โดยมี ศาสตราจารย์เสริมศักดิ์ วัฒนาภรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546 - มกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมจิตร อุดม ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 075-211461 มือถือ 09-4719779

: เมื่อตอบเสร็จแล้วขอความกรุณานำแบบสอบถามทั้งหมดใส่ซองที่ปิดแสตมป์แนบมาด้วยแล้ว ส่งคืนผู้วิจัยโดยด่วน ภายในวันที่ 16 มกราคม 2547 จักขอบพระคุณยิ่ง

ที่ พิเศษ /2547

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 1  
ถนนดำรง-ปะเหลียน ตง 92000

1 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยระดับปริญญาเอก

เรียน ครูใหญ่โรงเรียน อนุบาลสงขลา

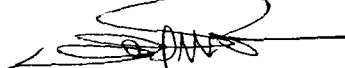
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร (ครูใหญ่และผู้ช่วยครูใหญ่) จำนวน 1 ชุด  
 2. แบบสอบถามสำหรับครู (ผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 2 ชุด  
 3. แบบสอบถามสำหรับนักเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 4 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นายสมจิตร์ อุดม นักวิชาการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 1 กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก ทำการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้** เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาเอกชนยุคปฏิรูปการศึกษาในอนาคต ข้าพเจ้ามีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในโรงเรียนเอกชนแห่งนี้ ได้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ระดับ (ระดับผู้บริหาร ระดับครู และระดับนักเรียน รวม จำนวน 7 ชุด) เพื่อส่งเสริมพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา

เพื่อให้การดำเนินงานการวิจัยในครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ตอบแบบสอบถามดังกล่าวตามรายละเอียดและแบบสอบถามที่แนบ เมื่อตอบเสร็จแล้วกรุณานำแบบสอบถามใส่ซองที่แนบมาด้วยแล้ว ส่งคืนผู้วิจัยโดยด่วนด้วย หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยการศึกษาโรงเรียนเอกชน จักขอบพระคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอความอนุเคราะห์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมจิตร์ อุดม)

นักวิชาการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 1

หมายเหตุ หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อผู้วิจัย อ. สมจิตร์ อุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำรง เขต 1 ถนนดำรง-ปะเหลียน อ.เมือง จ.ตรัง โทร. 075-211461 /09-4719779

ที่ พิเศษ/2546

273  
ภาควิชา การบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี

ด้วยกระผม นายสมจิตร อุดม นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้" โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการ

ในการนี้ได้กำหนด "วิสัยทัศน์" เป็นตัวแปรต้นในงานวิจัยดังกล่าว เพื่อให้การจัดทำเครื่องมือการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย กระผมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ขอใช้แบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหารของท่านสำหรับการจัดเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมจิตร อุดม)

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

## ภาคผนวก ค

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- โปรดติดต่อที่
1. ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์
  2. อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา
  3. ผู้วิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจเป็นแบบสอบถามมีจำนวน 3 ฉบับ

**ฉบับที่ 1** แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบสอบถามวัดระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยให้ผู้บริหารโรงเรียนประเมินตนเองในเรื่อง ลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 138 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                      |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของผู้บริหาร       | จำนวน 4 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำ                      | จำนวน 28 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ผู้บริหาร                | จำนวน 30 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศโรงเรียน                   | จำนวน 34 ข้อ |
| ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน | จำนวน 42 ข้อ |

**ฉบับที่ 2** แบบสอบถามครู เป็นแบบสอบถามโดยให้ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชน ให้ข้อมูลและประเมินตนเองในเรื่อง ลักษณะทางชีวิตสังคม คุณภาพการสอนของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน จำนวน 77 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                      |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของครู             | จำนวน 5 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพการสอนของครู                 | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของครู        | จำนวน 12 ข้อ |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน | จำนวน 40 ข้อ |

**ฉบับที่ 3** แบบสอบถามนักเรียน เป็นแบบสอบถามนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้ข้อมูลและประเมินตนเองในเรื่อง ข้อมูลทั่วไปของนักเรียน พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน เจตคติต่อการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน และความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน จำนวน 62 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

|                                                      |              |
|------------------------------------------------------|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของนักเรียน            | จำนวน 4 ข้อ  |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน    | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อการเรียนของนักเรียน       | จำนวน 8 ข้อ  |
| ตอนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมด้านสังคมกับกลุ่มเพื่อน    | จำนวน 10 ข้อ |
| ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนเอกชน | จำนวน 30 ข้อ |

## ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)  
และข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนเอกชน

ตาราง 14 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)  
ของแบบสอบถาม

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน

| ฉบับที่ 1 | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |
|-----------|-----|------|--|-----|------|--|-----|------|
| ตอนที่ 2  | 1   | 0.89 |  | 11  | 0.89 |  | 21  | 1    |
|           | 2   | 1    |  | 12  | 0.89 |  | 22  | 0.89 |
|           | 3   | 0.89 |  | 13  | 0.78 |  | 23  | 0.89 |
|           | 4   | 1    |  | 14  | 0.89 |  | 24  | 1    |
|           | 5   | 1    |  | 15  | 0.89 |  | 25  | 1    |
|           | 6   | 1    |  | 16  | 0.89 |  | 26  | 0.78 |
|           | 7   | 1    |  | 17  | 1    |  | 27  | 1    |
|           | 8   | 1    |  | 18  | 1    |  | 28  | 0.78 |
|           | 9   | 0.89 |  | 19  | 1    |  | 29  | 1    |
|           | 10  | 0.89 |  | 20  | 1    |  | 30  | 1    |

| ฉบับที่ 1 | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |
|-----------|-----|------|--|-----|------|--|-----|------|
| ตอนที่ 3  | 1   | 1    |  | 11  |      |  | 21  | 0.78 |
|           | 2   | 0.89 |  | 12  | 1    |  | 22  | 0.89 |
|           | 3   | 0.78 |  | 13  | 1    |  | 23  | 0.89 |
|           | 4   | 0.89 |  | 14  | 1    |  | 24  | 0.89 |
|           | 5   | 0.78 |  | 15  | 1    |  | 25  | 0.89 |
|           | 6   | 0.89 |  | 16  | 0.78 |  | 26  | 1    |
|           | 7   | 0.78 |  | 17  | 1    |  | 27  | 0.89 |
|           | 8   | 1    |  | 18  | 0.78 |  | 28  | 0.89 |
|           | 9   | 1    |  | 19  | 1    |  | 29  | 0.89 |
|           | 10  | 0.78 |  | 20  | 0.89 |  | 30  | 1    |

ตาราง 14 (ต่อ)

| ฉบับที่ 1<br>ตอนที่ 4 | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |
|-----------------------|-----|------|--|-----|------|--|-----|------|
|                       | 1   | 1    |  | 13  | 1    |  | 25  | 1    |
|                       | 2   | 0.89 |  | 14  | 1    |  | 26  | 1    |
|                       | 3   | 1    |  | 15  | 1    |  | 27  | 0.67 |
|                       | 4   | 1    |  | 16  | 1    |  | 28  | 0.78 |
|                       | 5   | 1    |  | 17  | 1    |  | 29  | 0.78 |
|                       | 6   | 0.89 |  | 18  | 1    |  | 30  | 0.67 |
|                       | 7   | 0.78 |  | 19  | 1    |  | 31  | 1    |
|                       | 8   | 0.89 |  | 20  | 1    |  | 32  | 1    |
|                       | 9   | 0.89 |  | 21  | 0.67 |  | 33  | 0.89 |
|                       | 10  | 0.89 |  | 22  | 1    |  | 34  | 0.78 |
|                       | 11  | 0.89 |  | 23  | 1    |  | 35  | 0.89 |
|                       | 12  | 0.89 |  | 24  | 1    |  |     |      |

| ฉบับที่ 1<br>ตอนที่ 5 | ข้อ | IOC |  | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |
|-----------------------|-----|-----|--|-----|------|--|-----|------|
|                       | 1   | 1   |  | 17  | 1    |  | 33  | 0.89 |
|                       | 2   | 1   |  | 18  | 1    |  | 34  | 1    |
|                       | 3   | 1   |  | 19  | 1    |  | 35  | 1    |
|                       | 4   | 1   |  | 20  | 1    |  | 36  | 1    |
|                       | 5   | 1   |  | 21  | 1    |  | 37  | 1    |
|                       | 6   | 1   |  | 22  | 0.89 |  | 38  | 1    |
|                       | 7   | 1   |  | 23  | 1    |  | 39  | 1    |
|                       | 8   | 1   |  | 24  | 1    |  | 40  | 1    |
|                       | 9   | 1   |  | 25  | 1    |  | 41  | 1    |
|                       | 10  | 1   |  | 26  | 1    |  | 42  | 1    |
|                       | 11  | 1   |  | 27  | 1    |  | 43  | 1    |
|                       | 12  | 1   |  | 28  | 1    |  | 44  | 1    |
|                       | 13  | 1   |  | 29  | 1    |  | 45  | 0.89 |
|                       | 14  | 1   |  | 30  | 0.89 |  | 46  | 0.89 |
|                       | 15  | 1   |  | 31  | 1    |  | 47  | 1    |
|                       | 16  | 1   |  | 32  | 1    |  | 48  | 1    |
|                       |     |     |  |     |      |  | 49  | 1    |

ตาราง 14 (ต่อ)

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามครูผู้สอน

| ฉบับที่ 2 | ตอนที่ 2 |      |  | ตอนที่ 3 |     |  | ตอนที่ 4 |      |
|-----------|----------|------|--|----------|-----|--|----------|------|
|           | ข้อ      | IOC  |  | ข้อ      | IOC |  | ข้อ      | IOC  |
|           | 1        | 0.89 |  | 1        | 1   |  | 1        | 1    |
|           | 2        | 1    |  | 2        | 1   |  | 2        | 1    |
|           | 3        | 1    |  | 3        | 1   |  | 3        | 1    |
|           | 4        | 1    |  | 4        | 1   |  | 4        | 1    |
|           | 5        | 1    |  | 5        | 1   |  | 5        | 1    |
|           | 6        | 1    |  | 6        | 1   |  | 6        | 1    |
|           | 7        | 1    |  | 7        | 1   |  | 7        | 1    |
|           | 8        | 1    |  | 8        | 1   |  | 8        | 1    |
|           | 9        | 1    |  | 9        | 1   |  | 9        | 1    |
|           | 10       | 0.89 |  | 10       | 1   |  | 10       | 0.89 |
|           |          |      |  | 11       | 1   |  | 11       | 1    |
|           |          |      |  | 12       | 1   |  |          |      |

| ฉบับที่ 2 | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |  | ข้อ | IOC  |
|-----------|-----|------|--|-----|------|--|-----|------|
| ตอนที่ 5  | 1   | 1    |  | 15  | 0.89 |  | 29  | 1    |
|           | 2   | 1    |  | 16  | 0.89 |  | 30  | 1    |
|           | 3   | 1    |  | 17  | 0.89 |  | 31  | 1    |
|           | 4   | 1    |  | 18  | 0.89 |  | 32  | 1    |
|           | 5   | 0.89 |  | 19  | 0.89 |  | 33  | 1    |
|           | 6   | 0.89 |  | 20  | 0.89 |  | 34  | 1    |
|           | 7   | 1    |  | 21  | 0.89 |  | 35  | 1    |
|           | 8   | 1    |  | 22  | 0.89 |  | 36  | 0.78 |
|           | 9   | 1    |  | 23  | 0.78 |  | 37  | 0.78 |
|           | 10  | 1    |  | 24  | 1    |  | 38  | 1    |
|           | 11  | 1    |  | 25  | 1    |  | 39  | 1    |
|           | 12  | 0.89 |  | 26  | 1    |  | 40  | 1    |
|           | 13  | 0.89 |  | 27  | 1    |  | 41  | 1    |
|           | 14  | 0.89 |  | 28  | 1    |  | 42  | 1    |



ตาราง 15 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในภาคใต้  
จำนวน 132 โรงเรียน

| ตัวแปรอิสระ                                            | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------|------------|--------|
| <b>ข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา</b> |            |        |
| 1. ขนาดและจำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา 2546 |            |        |
| 1.1 ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 500 คน)                  | 45         | 34.09  |
| 1.2 ขนาดกลาง (นักเรียน 501-1.499 คน)                   | 57         | 43.18  |
| 1.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียนเกิน 1.500 คน)                   | 30         | 22.73  |
| รวม                                                    | 132        | 100.00 |
| 2. จำนวนครูและบุคลากรในโรงเรียน                        |            |        |
| 2.1 1 – 25 คน                                          | 41         | 31.06  |
| 2.2 26 – 50 คน                                         | 46         | 34.85  |
| 2.3 51 – 75 คน                                         | 11         | 8.33   |
| 2.4 มากกว่า 75 คน                                      | 34         | 25.76  |
| รวม                                                    | 132        | 100.00 |
| 3. ระดับการจัดการศึกษาในโรงเรียนในปัจจุบัน             |            |        |
| 3.1 อนุบาล-ประถมศึกษา                                  | 79         | 59.84  |
| 3.2 อนุบาล-ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา                       | 36         | 27.27  |
| 3.3 ประถมศึกษา                                         | 11         | 8.33   |
| 3.4 ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา                              | 6          | 4.56   |
| รวม                                                    | 132        | 100.00 |
| 4. ประเภทการดำเนินการโรงเรียน                          |            |        |
| 4.1 บุคคล                                              | 78         | 59.09  |
| 4.2 นิติบุคคล                                          | 26         | 19.69  |
| 4.3 นิติบุคคลที่เป็นบริษัทหรือห้างหุ้นส่วน             | 4          | 3.03   |
| 4.4 นิติบุคคลที่เป็นสมาคมหรือสหกรณ์                    | 24         | 18.19  |
| 4.5 อื่นๆ ระบุ                                         | -          | 0.00   |
| รวม                                                    | 132        | 100.00 |

ประวัติย่อผู้วิจัย

## ประวัติย่อผู้วิจัย



### ประวัติส่วนตัว

ชื่อ นายสมจิตร อุดม  
 วัน เดือน ปี เกิด วันเสาร์ที่ 22 มิถุนายน 2500  
 สถานที่เกิด 5 หมู่ 6 ตำบลเก่า อำเภอตะกั่วทุ่ง จังหวัดพังงา  
 สถานภาพ สมรสกับ ดร.พูนสุข อุดม  
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 9 ถนนไทรงาม ซอย 1 ตำบลทับเที่ยง อำเภอเมือง จังหวัดตรัง 92000  
 40/29 หมู่บ้านการเคหะชุมชนตรัง ถนนตรัง-กันตัง ตำบลควนธานี  
 อำเภอกันตัง จังหวัดตรัง 92110  
 ตำแหน่งหน้าที่ นักวิชาการศึกษา 7ว. หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา  
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรัง เขต 1 ตำบลโคกหล่อ อำเภอเมือง  
 จังหวัดตรัง 92000

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2519 สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 (ศิลปะ)  
 โรงเรียนดีบุกพังงาวิทยายน อำเภอเมือง จังหวัดพังงา
- พ.ศ. 2521 สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง  
 วิชาเอก ภาษาไทย วิชาโท ภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูภูเก็ต
- พ.ศ. 2528 สำเร็จ ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) (เกียรตินิยม)  
 วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ วิชาโท การบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ. 2532 สำเร็จ การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ. 2547 สำเร็จ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขา การบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร