

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

ปริญญานิพนธ์
ของ
วาสนา ไชยพรรณา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

บทคัดย่อ
ของ
วาสนา ไชยพรรณา

- 1 ส.ค. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2546

1/ 2 3 4 5 6 7 8

วาสนา ไชยพรรณ. (2546). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ*. ปรินูญานิพนธ์
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี,
รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 371 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ครูผู้สอนมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่งมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ประถมศึกษาด้านการเป็นคนเก่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุข

โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาได้ 36.60 % ($R = .605$)

5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการเป็นคนดี : โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ด้านการเป็นคนเก่ง : โรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ด้านการเป็นคนที่มีความสุข : โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

FACTORS RELATED TO THE EFFECTIVENESS OF THE PRIMARY SCHOOL
UNDER THE OFFICE OF SRISAKET PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

By

WASANA CHAIPUNNA

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
December 2003

Wasana Chaipunna. (2003). *Factors Related to the Effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education*.

Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok :

Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee:

Dr. Marasri Suthaniti, Assoc. Prof. Chusri Wongrattana.

The purposes of this research were to study factors related to the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education and to determine the predicting factors to the effectiveness of the Primary School. The predicting factors utilized in this study were Administrators' Transformational Leadership, Teachers' Organizational Commitment, and School Size.

The samples consisted of 371 Primary School Teachers under the Office of Srisaket Provincial Primary Education which were derived by Stratified Random Sampling Method. The instrument for collecting data was a two-part questionnaire including checklist and 5-rating scale questionnaire. The data were statistically analyzed by performing Percentage, Mean, Standard Deviation, Multiple Correlation and Multiple Regression Analysis.

The result of the study were as follows:

1. The Teachers' opinion on Primary School Administrators under the Office of Srisaket Provincial Primary Education indicated that Administrators' Transformational Leadership in its entirety and individual aspect was high.

2. The Primary School Teachers' Organizational Commitment under the Office of Srisaket Provincial Primary Education in its entirety and individual aspect was high.

3. The Teachers' opinion on effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education in its entirety was high. In consideration of individual aspect including happiness and moral, the result revealed that the effectiveness was high. However, as for time academic proficiency, the result indicated that the effectiveness was moderate.

4. Administrators' Transformational Leadership and Teachers' Organizational Commitment were factors statistically significant, at .01 level, related to the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary

Education in its entirety and individual aspect. However, there was no statistical significant different on School Size related to the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education in its entirety. On the other hand, considering individual aspect, it related to academic proficiency at .01 significance level but not to happiness and moral.

Administrators' Transformational Leadership, Teachers' Organizational Commitment and School Size were factors that explained the variance of the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education of 36.60 % ($R=.605$).

5. Administrators' Transformational Leadership and Teachers' Organizational Commitment were factors that predicted the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education in its entirety and individual aspect at .01 significance level.

There was no statistical significant different between School Size including small, medium, and large and the effectiveness of the Primary School under the Office of Srisaket Provincial Primary Education in its entirety. In consideration of individual aspect, the resulted revealed that

Moral : The effectiveness of medium schools was higher than large schools at .01 significance level. There was no statistical significant different of the effectiveness between small and large schools.

Academic proficiency : The effectiveness of large schools was higher than small schools at .01 significance level. There was no statistical significant different of the effectiveness between medium and large schools.

Happiness : The effectiveness of medium schools was higher than large schools at .05 significance level. There was no statistical significant different of the effectiveness between small and large schools.

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์
ของนักศึกษาระดับปริญญาโท – เอก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2545 ของทบวงมหาวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์

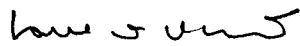
เรื่อง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

ของ

นางสาววาสนา ไชยพรรณา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

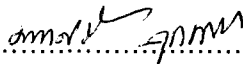


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

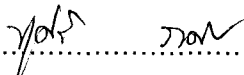
วันที่ ..ค.. เดือน ..ธันวาคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



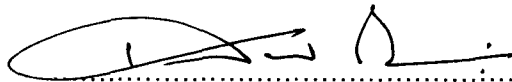
..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)



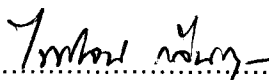
..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ให้ความรู้ คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ตลอดจน ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้ช่วยเสนอแนะทำให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การทำปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์ในการตรวจแบบสอบถามจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพาณิชย์ อาจารย์นราทิพย์ พุ่มทรัพย์ และอาจารย์พิมล วิเศษสังข์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยระลึกในพระคุณของ คณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพและบูชาอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้มอบทุนสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 - 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 - 4 ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ขอขอบคุณครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบคุณ คุณเกื้อ กระแสโสม คุณฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ คุณพิทักษ์ วงแหวน คุณสุรเชษฐ์ อินสม เพื่อนร่วมรุ่นที่ 29 ตลอดจนผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคำศักดิ์ ไชยพรรณา คุณแม่ทองเดือน ไชยพรรณา ขอขอบคุณ คุณบรรณศาสตร์ ไชยพรรณา พี่ชายที่เสียสละให้แก่น้องๆ มาโดยตลอด และพี่ๆ น้องๆ ของผู้วิจัยทุกคน ที่อุทิศทั้งกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์ ซึ่งเป็นเสมือนแรงผลักดันทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

ท้ายสุดนี้ คุณความดีและประโยชน์ที่พึงมีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีพระคุณยิ่งทุกท่าน

วาสนา ไชยพรรณา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	6
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	6
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	7
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	7
ตัวแปรที่ศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	11
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา	15
การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน	
การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ	19
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา....	26
ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน	26
ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน	27
การประเมินประสิทธิผลขององค์กร	29
การประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา....	32
ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา	34
ด้านการเป็นคนดี	34
ด้านการเป็นคนเก่ง	38
ด้านการเป็นคนที่มีความสุข	42
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา	45
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	47
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู	64
ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3	89
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	89
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	92
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	98
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	102
4	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
5	126
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	126
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	126
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	126
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	127
การเก็บรวบรวมข้อมูล	128
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	129
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
อภิปรายผล.....	132
ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม	149
ภาคผนวก	163
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและจดหมายขอความอนุเคราะห์.....	164
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	171
ประวัติย่อผู้วิจัย	185

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ข้อมูลแสดงจำนวนนักเรียน จำแนกตามเพศและรายชั้น.....	21
2 จำนวนครั้งหรือความถี่ในการนำตัวแปรไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ.....	31
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	91
4 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน.....	105
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	106
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ.....	106
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายข้อ.....	108
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายข้อ.....	109
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ.....	110
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของครู โดยรวมและรายด้าน.....	111
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของครู ด้านความศรัทธา จำแนกเป็นรายข้อ.....	112
12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของครู ด้านความทุ่มเท จำแนกเป็นรายข้อ.....	113
13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ ของครู ด้านความจงรักภักดี จำแนกเป็นรายข้อ.....	115
14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	116

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
15	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	117
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผล ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม.....	118
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเป็นคนดี.....	119
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการ เป็นคนเก่ง.....	120
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการ เป็นคนที่มีความสุข.....	121
20	ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม.....	122
21	ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการ เป็นคนดี.....	123
22	ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการ เป็นคนเก่ง.....	124

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 23 คำนำน้หนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการ
เป็นคนที่มีความสุข..... 125

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	13

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ช่วยให้การดำรงชีวิตในสังคมเป็นไปอย่างสงบสุข เป็นการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง และเป็นการสร้างโอกาสในด้านต่างๆ ให้กับคนและสังคมมากขึ้น เนื่องจากความสำคัญของการศึกษาที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตเมื่อแรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศชาติได้อย่างยั่งยืนนี้เอง รัฐบาลจึงได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยมาตรา 43 ได้กำหนดเกี่ยวกับความเสมอภาคของคนไทยที่จะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในมาตรา 81 ได้ระบุไว้ว่า “รัฐต้องจัดการศึกษาและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ...” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 20 – 34)

จากข้อกำหนดดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ค : 5) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นว่าภารกิจของการศึกษาและผู้จัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก็คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 19) ดังนั้น ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนว่า คุณภาพของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน เป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้อยู่ในลำดับแรกของการพัฒนาและการจัดการศึกษาของโรงเรียน (สงบ ประเสริฐพันธุ์. 2540 : 87 – 90) โดยในการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาดังกล่าว ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ซึ่งจะเป็น

การชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนมีคุณภาพและสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 1 - 2) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ก็คือ โรงเรียนสามารถพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 3 ด้าน คือ 1) เป็นคนดี 2) เป็นคนเก่ง และ 3) เป็นคนมีความสุข โดย 1) คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด และเสียสละ 2) คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำเนินชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน เช่น ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ด้านภาษา ศิลป ดนตรี กีฬา ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิด ทักษะเทคโนโลยี 3) คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต ร่างกายแข็งแรง ไม่เป็นทาสของอบายมุข ดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 11 - 12)

ในปัจจุบันได้มีการสำรวจสภาพการจัดการศึกษาของรัฐที่ผ่านมา พบว่าคนไทยโดยเฉลี่ยได้รับการศึกษาเพียง 5.3 ปี แตกต่างจากอารยประเทศที่พลเมืองในชาติได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉลี่ย 10 ปี และการจัดการศึกษาก็ไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงและครอบคลุม โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 71) รวมทั้งคุณภาพการศึกษาที่อยู่ในขั้นวิกฤตที่ต้องเร่งแก้ไข เพราะมีผู้สำเร็จเพิ่มมากขึ้นแต่ยังไม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ การสร้างความรู้ การมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมในโลกการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความสามารถด้านการสื่อสารทั้งการเขียนและการพูด ความสามารถด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์สำหรับการเผชิญกับโลกยุคการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องความอ่อนด้อยในด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่างๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 5) ซึ่งปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาระดับชาติที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันในการหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงกับความต้องการของการจัดการศึกษาที่วางไว้ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้ยั่งยืนต่อไป

เมื่อพิจารณาในส่วนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ผ่านมาสำนักรงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่ก็ยังประสบกับปัญหาที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ

นักเรียนที่ยังอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น นักเรียนยังขาดความพร้อมทางการเรียน และสุขภาพอนามัย น้ำหนักและส่วนสูงของนักเรียนยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ก : 14 – 28) นอกจากนี้นักเรียนยังขาดทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนก็จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความเสียสละและการช่วยเหลือผู้อื่น รวมทั้งการเคารพในกฎระเบียบของสังคม (นงรักษ์ นนท์ตา และวรุณี พรหมคุณ. สัมภาษณ์. 2546) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในด้านประสิทธิผลในการศึกษาของโรงเรียน ที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้

ดังนั้น เมื่อโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาหรือหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ ความสามารถ และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ซึ่งประสิทธิผลในการจัดการศึกษาจะบังเกิดขึ้นได้ “ผู้บริหารโรงเรียน” ถือเป็นตัวแปรหลักที่จะสร้างสรรค์ให้บังเกิดขึ้นได้ภายใต้กลไกหรือระบบการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2543 : 10) ผู้บริหารโรงเรียน จึงเป็นผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน (สุพล วังสินธ์. 2537 : 66) แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารโรงเรียนเพียงลำพังคนเดียวไม่สามารถที่จะบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลได้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงจากบุคลากรในโรงเรียนในการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน จัดองค์การ และการนำแผนไปปฏิบัติ รวมทั้งการวัดผลประเมินผล ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาจึงไม่ใช่เรื่องเฉพาะผู้บริหารหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงส่วนเดียว แต่ต้องเป็นความรับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาต้องอาศัยพลังของทุกคนที่จะเป็นธุระและมุ่งเพื่อให้เป็นผลอย่างจริงจังจึงจะบรรลุผลสำเร็จ (จำรัส นองมาก. 2541 : 14) ฉะนั้น ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียน ในการปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่กำหนดไว้นั่นเอง

มีนักการศึกษาหลายท่านได้มีความพยายามที่จะศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Steers. 1977 : 8 ; Mann. 1989 : 77 ; citing Mann and Lawrance. 1983 ; Reid and others. 1988 : 24 – 28) และในแต่ละปัจจัยดังกล่าวยังประกอบด้วยตัวแปรย่อยๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอีกด้วย โดยในส่วนของปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียนนั้น พบว่า ผู้บริหารที่มี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่สามารถสร้างความพึงพอใจ ความพยายามเป็นพิเศษให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass. 1997 : 130 – 139) ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 226 – 227) ตลอดจนความสามารถทางวิชาการของนักเรียนทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย (ศุภชัย โกบารุง. 2545 : บทคัดย่อ) แบลและอวลีโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass. 1999 : 9 – 32 ; Bass and Avolio. 1994 : 2 – 6) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและขององค์การ สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุนทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สำหรับปัจจัยด้านครูผู้สอน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เนื่องจากพบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ (จรัส เปี่ยมน้อย. 2541 : บทคัดย่อ ; นุชนรา รัตนศิริประภา. 2543 : บทคัดย่อ) รวมทั้งยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานโดยรวมอีกด้วย (Perhla. 1986 : 1963 – A ; ประทุม ฤกษ์กลาง. 2538 : 166 – 167) ซึ่ง พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216 – 217) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผู้ที่มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และมีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การเอาไว้

นอกจากนี้ปัจจัยด้านโรงเรียน ก็พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และมีผลต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีต่อนักเรียน (Bryk and Thum.

1989 : 26) และขนาดโรงเรียนยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีแรงจูงใจต่อการเรียน บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำของนักเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 226 – 227 ; บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : บทคัดย่อ)

จากหลักการ แนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู และขนาดโรงเรียนต่างก็เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาผู้เรียน ที่สามารถจะทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขได้

จากสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ยังประสบกับปัญหาความอ่อนด้อยในด้านประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะในการเรียนรู้และการทำงาน ความพร้อมทางการเรียน สุขภาพอนามัย ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนที่จำเป็นจะต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ดีขึ้น อันจะนำไปสู่การเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุขตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้ และเป็นที่ทราบกันดีว่าการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวนี้ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหารและคณะครูอาจารย์ในโรงเรียนในการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ แต่จากการรายงานการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ กลับพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดทักษะในการบริหารจัดการ ไม่สามารถผลักดันศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งไม่สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นได้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ก : 26-28) นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์หัวหน้างานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ยังพบว่า ข้าราชการครูขาดความผูกพันกับสถานศึกษา มีการส่งคำร้องขอย้ายอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากโดยเฉลี่ยแต่ละปีไม่ต่ำกว่า 450 คน (ทองศักดิ์ วานิช. สัมภาษณ์. 2545) ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารและครูผู้สอนนี้ย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนทั้งสิ้น

ดังนั้น จากสภาพปัญหาความอ่อนด้อยในด้านประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่เกิดขึ้น และจากหลักการ แนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูลในการเสนอแนะ และพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และโรงเรียน

ประถมศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่วางไว้ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายทั่วไปของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน บุคคล และคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา และทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และโรงเรียนประถมศึกษา ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่จะนำไปพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น และปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้ครูผู้สอนทำงานด้วยความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยจะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษเฉพาะใน 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และ 3) ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ส่วนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จะศึกษาเฉพาะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นคนดี 2) ด้านการเป็นคนเก่ง และ 3) ด้านการเป็นคนที่มีความสุข

2. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า มีดังนี้

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น 883 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 382 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 391 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 110 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 8,249 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วยครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 371 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 114 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 177 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 80 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม คือ

3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

3.1.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู

3.1.3 ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน 3 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการเป็นคนดี

3.2.2 ด้านการเป็นคนเก่ง

3.2.3 ด้านการเป็นคนที่มีความสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการนิยามศัพท์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในการตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่และผู้อำนวยการในโรงเรียนนั้นๆ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนและได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงเรียนให้ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือเป็นครูผู้สอนประจำวิชาต่างๆ ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

3. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนชั้นเด็กเล็กหรืออนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือโรงเรียนที่เปิดสอนชั้นเด็กเล็กหรืออนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

4. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ หมายถึง หน่วยราชการทางการศึกษาที่มีฐานะเป็นกอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดศรีสะเกษ

5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา หมายถึง ปัจจัยด้านต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่จะโน้มน้าวหรือชักจูงให้ครูได้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นใน 4 ด้าน คือ

5.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงออกและสามารถทำให้ครูมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ครู และกำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน

5.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในการจุดประกายความคิดของครู ที่ทำให้ครูคิดที่จะช่วยปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อที่ทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์ หรือจินตนาการชักชวนให้ครูเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

5.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ครูมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็นโดยมีเหตุผลและข้อมูลหลักฐานสนับสนุน

5.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ให้ความสนใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิดและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาครูให้พัฒนาดตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถ ช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานเมื่อครูต้องการ รวมทั้งกระตุ้นและยกระดับความต้องการของครูให้มีระดับสูงขึ้น

5.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของครูที่มีต่อโรงเรียน ว่ามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนต่อไป โดยพิจารณาจากพฤติกรรมหรือความรู้สึกของครูที่แสดงให้เห็นใน 3 ด้าน คือ

5.2.1 ความศรัทธา หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครูที่เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมายและค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนว่า จะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของครูและนักเรียน

5.2.2 ความทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของโรงเรียน

5.2.3 ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครูที่เป็นการแสดงออกถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนตลอดไปโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

5.3 ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียน ที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน ในปีการศึกษา 2546 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 184) ซึ่งแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 – 300 คน

5.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301คนขึ้นไป

6. ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หมายถึง ผลของความร่วมมือของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียน ในการปฏิบัติภารกิจจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน 3 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านการเป็นคนดี หมายถึง การปฏิบัติตนของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความสนใจใฝ่รู้ มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และเคารพในกฎระเบียบของโรงเรียนและกติกาสังคม

6.2 ด้านการเป็นคนเก่ง หมายถึง การปฏิบัติตนของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียน ในการส่งและรับข่าวสารข้อมูล มีความสามารถในการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

6.3 ด้านการเป็นคนที่มีความสุข หมายถึง การปฏิบัติตนของนักเรียนที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และมีความภูมิใจในตนเอง

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน พอสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อาศัยแนวคิดของ แบลและอโวลีโอ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยจะเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของตนเองไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มและองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass. 1999 : 9 - 32 ; Bass and Avolio. 1994 : 2 - 6) นำมาประสานกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 226 - 227) ที่ได้ทำการศึกษปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้อุทิศพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และแนวคิดของ ศุภชัย โภภารุง (2545 : 161 - 163) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการของนักเรียน อันประกอบไปด้วยความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

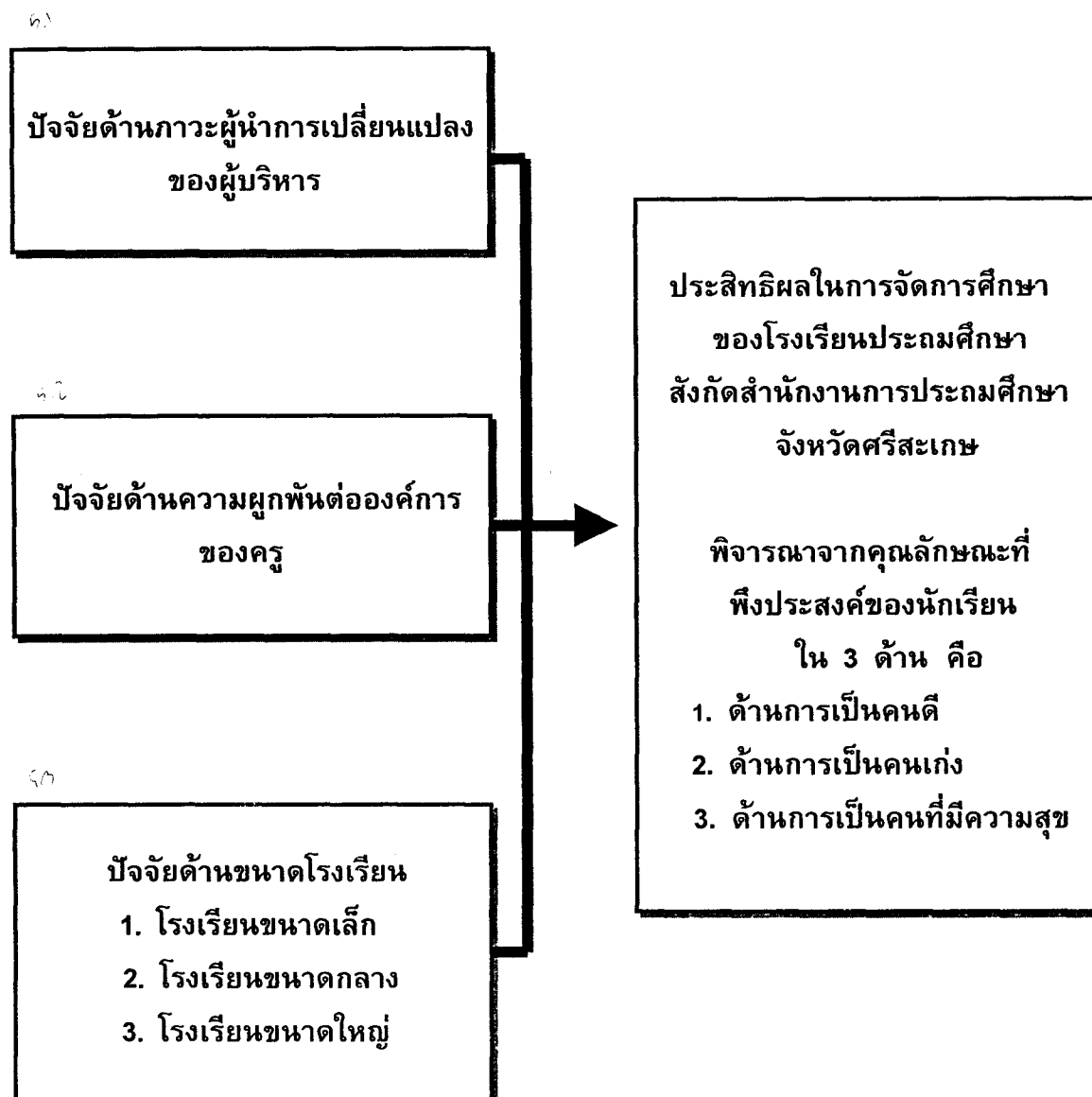
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครู อาศัยแนวคิดของ พอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216 - 217) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะเป็นบุคคลที่มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และมีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การเอาไว้ นำมาประสานกับแนวคิดของ จรัส เปี่ยมน้อย (2541 : 101 - 102) ที่ได้ทำการศึกษารองค์ประกอบโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ และแนวคิดของ นุชนรา รัตนศิริระประภา (2543 : 138) ที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนที่ส่ง

ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3. ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน อาศัยแนวคิดของ ไบรค์ และธัม (Bryk and Thum. 1989 : 26) ที่กล่าวว่า ขนาดโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และขนาดโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีต่อนักเรียน นำมาประสานกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 226 – 227) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และแนวคิดของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 314 - 316) ที่ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องตรงกัน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

4. ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อาศัยแนวคิดของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 5) ที่ได้กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” นำมาประสานกับแนวคิดของ คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 1 – 2) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นคนดี 2) ด้านการเป็นคนเก่ง และ 3) ด้านการเป็นคนมีความสุข

จากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประสานเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แสดงให้เห็นดังภาพประกอบ 1 ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าดำเนินไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่สำคัญ ดังได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา
2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์กร
 - 3.4 การประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
4. ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
 - 4.1 ด้านการเป็นคนดี
 - 4.2 ด้านการเป็นคนเก่ง
 - 4.3 ด้านการเป็นคนที่มีความสุข
5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
 - 5.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 - 5.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู
 - 5.3 ปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของประเทศไทยเริ่มต้นในสมัยรัชกาลที่ 4 โดยมิชชันนารีอเมริกา แต่โรงเรียนที่ตั้งขึ้นยังมีเฉพาะในเขตกรุงเทพฯ เท่านั้น ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้โปรดให้จัดตั้งโรงเรียนหลวงขึ้นในพระบรมมหาราชวังตามวัดทั้งในกรุงและหัวเมือง ต่อมาจึงได้มีการประกาศใช้โครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เพื่อจัดการศึกษาในส่วนหัวเมืองหรือภูมิภาคขึ้น ซึ่งนับเป็นกฎหมายทางการศึกษฉบับแรกของไทย จนกระทั่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

ประถมศึกษา พ.ศ. 2464 ขึ้น จึงได้กำหนดการศึกษาภาคบังคับให้เด็กที่มีอายุ 4-14 ปีบริบูรณ์ ต้องเข้าโรงเรียนประถมศึกษาโดยอำนาจการจัดการศึกษาเป็นของรัฐ (วิชิต นันทสุวรรณ และ จำนง แรกพินิจ. 2541 : 22)

ปัจจุบันโรงเรียนประชาบาลคือโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีอยู่ทั้งสิ้น 31,092 โรงเรียน กระจายอยู่ทั่วทุกท้องถิ่นของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ก : 49) มีการจัดระดับชั้นประถมศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา อันเป็นส่วนของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 43 กำหนดให้ “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2540 : 20) อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 17 ให้การศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในปัจจุบัน อยู่ในช่วงของการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ค : 11)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ให้โอกาสเด็กวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ารับการศึกษาย่างทั่วถึง เสมอภาคตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว ซึ่งในปีการศึกษา 2544 มีจำนวนนักเรียนในระดับต่างๆ ดังนี้

ระดับก่อนประถมศึกษา มีนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 1,391,563 คน ระดับประถมศึกษา มีนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 4,640,056 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีนักเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 601,703 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ก : 15 - 19)

ในด้านการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ค : 9 - 15) ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาได้ใน 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน การศึกษาในระบบจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปีโดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาเบื้องต้นที่หล่อหลอมคนให้เป็นสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม ซึ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องยึดหลักแนวทางการศึกษา ตามแนวทางที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้บัญญัติไว้ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

2. การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา ในเรื่องต่อไปนี้

2.1 ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ และสังคมโลก รวมถึงความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทยและระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ความรู้ และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

2.5 ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. การจัดกระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการดังนี้

3.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

3.4 จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้

การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

3.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

จากแนวการจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสิ่งแวดล้อม และการดำรงชีวิตอยู่ของคนที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไป เพื่อให้การดำรงชีวิตดำรงอยู่อย่างสงบสุข ดังนั้น การจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ จึงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีสุนทรียภาพ มีความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ทักษะที่จำเป็นและมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักพึ่งตนเอง แสวงหาและใช้ความรู้ในการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข มีความภูมิใจในความเป็นไทยและเป็นพลเมืองดี ตลอดจนมีความพร้อมที่จะร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเป็นทั้งคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข นั่นเอง (วิเศษ ชิดวงศ์. 2544 : 9 - 10)

ในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของประเทศไทยในเวลาที่ผ่านมามีต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่าประสบความสำเร็จเฉพาะในด้านของการขยายการศึกษาเชิงปริมาณ แต่ในด้านคุณภาพกลับพบว่าการกำลังเป็นจุดวิกฤตของระบบการศึกษาไทย เนื่องจากคุณภาพโดยทั่วไปมีความแตกต่างกันมากระหว่างสถานศึกษาและเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ การศึกษาไทยไม่สามารถที่จะแข่งขันได้ในการประเมินโดยวัดจากประสิทธิผลนักเรียนทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (สิปปนนท์ เกตุทัต. 2542 : 7) และจากการประเมินคุณภาพนักเรียนระดับประถมศึกษาในภาพรวมระดับประเทศยังไม่น่าพึงพอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินคุณภาพนักเรียนการบริหารโรงเรียน การเรียนการสอนและการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2544 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 90 – 91) พบว่า

1. โรงเรียนที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาเกือบทั้งหมด ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านคุณภาพนักเรียน แต่ระดับก่อนประถมศึกษาผ่านประมาณร้อยละ 51
2. โรงเรียนที่เปิดสอน 2 ระดับหรือ 3 ระดับการศึกษาหรือระดับการศึกษาเดียว ส่วนใหญ่ไม่ผ่านเกณฑ์ระดับคุณภาพนักเรียน
3. โรงเรียนส่วนใหญ่ 65.48 % ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการบริหาร
4. โรงเรียนส่วนใหญ่ 88.56 % ไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการเรียนการสอน
5. โรงเรียนส่วนใหญ่ 66.70 % ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

นอกจากนี้ ยังพบว่าคนไทยโดยเฉลี่ยได้รับการศึกษาเพียง 5.3 ปี แตกต่างจากอารยประเทศที่พลเมืองในชาติได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉลี่ย 10 ปี และการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงและครอบคลุม โดยเฉพาะการศึกษาภาคบังคับ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2544 : 71) รวมทั้งคุณภาพการศึกษาก็อยู่ในขั้นวิกฤตที่ต้องเร่งแก้ไข เพราะมีผู้สำเร็จเพิ่มมากขึ้นแต่ยังไม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์ การสร้างความรู้ การมีค่านิยมและพฤติกรรมที่เหมาะสมในโลกการทำงาน เช่น การทำงานเป็นทีม ความสามารถด้านการสื่อสารทั้งการเขียนและการพูด ความสามารถด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์สำหรับการเผชิญกับโลกยุคการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องความอ่อนด้อยในด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 5)

จากข้อมูลดังกล่าวอาจกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียนยังต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาอีกมาก อันจะนำไปสู่การเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุขได้ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้ ซึ่งโรงเรียนจำเป็นจะต้องหากลยุทธ์ที่จะปฏิรูปการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

2. การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2.1 สภาพปัจจุบัน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ มีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษเป็นหน่วยงานทางการศึกษาในระดับภูมิภาคที่มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน 20 อำเภอ กับอีก 2 กิ่งอำเภอ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 883 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 382 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 391 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 110 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 219 โรงเรียน มีห้องเรียน 9,129 ห้องเรียน และมีข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาจำนวน 9,132 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 883 คน และครูผู้สอนจำนวน 8,249 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2545 : 3 - 60)

ในการดำเนินงานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา 3 ระดับ ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ก : 5 – 6)

1. ระดับก่อนประถมศึกษา จัดการศึกษาเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กกลุ่ม 4 – 5 ปี ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้เด็กวัยดังกล่าวได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

2. ระดับประถมศึกษา จัดการศึกษาสำหรับเด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2523, พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 ถึงย่างเข้าปีที่ 16 ได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษาจนจบหลักสูตร มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายหลักสูตร สามารถศึกษาต่อภาคบังคับ 9 ปี หรือประกอบอาชีพได้

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะอาชีพเพียงพอต่อการประกอบอาชีพและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจุบันสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีปริมาณงานในการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2545) จำแนกตามเพศและรายชั้น ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลแสดงจำนวนนักเรียน จำแนกตามเพศและรายชั้น

ชั้น	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล 1	11,724	10,633	22,357
อนุบาล 2	11,687	11,079	22,766
รวม	23,411	21,712	45,123
ประถมศึกษาปีที่ 1	12,533	11,459	23,992
ประถมศึกษาปีที่ 2	12,070	11,329	23,399
ประถมศึกษาปีที่ 3	11,853	11,201	23,054
ประถมศึกษาปีที่ 4	11,595	11,001	22,596
ประถมศึกษาปีที่ 5	11,459	10,969	22,428
ประถมศึกษาปีที่ 6	11,342	10,923	22,265
รวม	70,852	66,882	137,734
มัธยมศึกษาปีที่ 1	3,499	3,335	6,834
มัธยมศึกษาปีที่ 2	3,253	3,271	6,524
มัธยมศึกษาปีที่ 3	3,183	3,166	6,349
รวม	9,935	9,772	19,707
รวมทั้งสิ้น	104,198	98,366	202,564

ที่มา: สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. (2546ก). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ 2546. ศรีสะเกษ : งานแผนงานและโครงการ สำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดศรีสะเกษ.

จากภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีโรงเรียน บุคลากรและ
นักเรียนในสังกัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งในปีงบประมาณ 2545 ที่ผ่านมาสำนักงานการประถม-
ศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้จัดให้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้น
ปัญญปฏิบัติรูปในสามด้านคือ ด้านปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านปฏิรูปครูและบุคลากร ด้านปฏิรูประบบ
บริหารจัดการ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ศรีสะเกษ. 2546ข : 22 – 26)

ด้านปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้พัฒนา นักเรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั้งทางกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยสร้างความตระหนักและเจตคติให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนา ทักษะ นิสัยและเจตคติที่ดีต่อการทำงานและประกอบอาชีพที่สุจริต และส่งเสริมให้สถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ด้านปฏิรูปบุคลากร ได้จัดให้มีการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้ พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเตรียม บุคลากรเพื่อเข้าสู่โครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านปฏิรูปบริหารจัดการ ได้จัดให้มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ หน่วยงานในสังกัดทุกระดับโดยมุ่งเน้นระดับอำเภอ ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของ หน่วยงานในสังกัด และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งเพื่อรองรับการประเมิน ภายนอก

2.2 สภาพปัญหา

จากการดำเนินงานจัดการศึกษาที่ผ่านมา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศรีสะเกษ ได้มีความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด แต่จากการสรุปผล การประเมินคุณภาพนักเรียนในปีการศึกษา 2544 และปีการศึกษา 2545 พบว่ายังไม่ประสบ ผลสำเร็จ ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ก : 14 - 28)

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พบว่า

1.1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีปัญหาซึ่งมีผลการเรียน อยู่ในระดับ 0 มากเป็นอันดับ 1 คือ คณิตศาสตร์ รองลงมาคือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สปช. กพอ. และ สสน. ตามลำดับ

1.2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีปัญหาซึ่งมีผลการเรียน อยู่ในระดับ 0 มากเป็นอันดับ 1 คือ คณิตศาสตร์ รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สปช. กพอ. และสสน. ตามลำดับ

1.3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีกลุ่มประสบการณ์ที่มีปัญหาซึ่งมีผลการเรียน อยู่ในระดับ 0 มากเป็นอันดับ 1 คือ คณิตศาสตร์ (ไม่ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 9.00) รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษ (ไม่ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 1.88) ภาษาไทย สปช. กพอ. และ สสน. ตามลำดับ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ข : 56)

1.4 ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2544 โดยใช้แบบทดสอบของ กรมวิชาการ พบว่า คะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GAT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย และคณิตศาสตร์ มีคะแนนโดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 48.84 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง (ร้อยละ 50) และคะแนนเฉลี่ยร้อยละผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ก็พบว่า โดยรวมเฉลี่ยร้อยละ 47.23 ต่ำกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง (ร้อยละ 50) และต่ำกว่าเกณฑ์ระดับชาติ (ร้อยละ 50.29) (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. 2545 : 26)

2. ด้านความพร้อมของนักเรียน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของนักเรียน ปีการศึกษา 2545 พบว่า นักเรียนในทุกระดับมีความขาดแคลนเครื่องเขียน จำนวน 148,324 คน แบบเรียนจำนวน 136,566 คน เครื่องแบบนักเรียนจำนวน 149,480 คน และอาหารกลางวันจำนวน 142,222 คน ซึ่งในภาพรวมนักเรียนที่ขาดแคลนมากกว่า 3 รายการมีจำนวนถึง 125,689 คน คิดเป็นร้อยละ 62.05 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2545ก : 79)

3. ด้านสุขภาพอนามัย

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของนักเรียน ปีการศึกษา 2545 พบว่า นักเรียนทุกระดับมีน้ำหนักและส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน 33,913 คน น้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน 29,494 คน และส่วนสูงต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน 18,745 คน ซึ่งในภาพรวมนักเรียนมีภาวะทุพโภชนาการจำนวน 82,140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.55 (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2545ก : 79)

4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า นักเรียนมีความอ่อนด้อยทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ขาดระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ ไม่มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เคารพกฎระเบียบของโรงเรียน รวมทั้งยังขาดทักษะในการที่จะเรียนรู้และการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (นงรักษ์ นนธ์ตา และวารุณี พรหมคุณ. สัมภาษณ์. 2546)

5. ด้านบุคลากร

นอกจากปัญหาในด้านคุณภาพของนักเรียนแล้ว สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ยังประสบกับปัญหาด้านบุคลากร ที่ยังมีการขาดแคลนอัตรากำลังและมีการขอย้ายของข้าราชการครูอยู่ในอัตราที่สูงมากซึ่งเห็นได้จากที่มีผู้ส่งคำขอย้ายในปี พ.ศ. 2543 - 2544 มีจำนวนถึง 935 คน โดยเฉลี่ยแต่ละปีไม่ต่ำกว่า 450 คน และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้น (ทองศักดิ์ วาณิช. สัมภาษณ์. 2545)

6. ด้านวัสดุอุปกรณ์

ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ แต่ในขณะเดียวกัน วัสดุครุภัณฑ์บางอย่างที่ทันสมัยก็ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ และบุคลากรบางส่วนเห็นว่าการใช้สื่อและอุปกรณ์มีความยุ่งยากจึงใช้การสอนแบบเดิม

7. ด้านการจัดการ

บุคลากรทางการศึกษาขาดความชำนาญในการจัดการทางเชิงจัดการ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน ขาดการประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากเครือข่ายและชุมชน และยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนบางส่วนยังขาดทักษะในการบริหารจัดการ ทำให้ไม่สามารถผลักดันศักยภาพที่บุคลากรมีอยู่ออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งไม่สามารถกระตุ้นใจให้บุคลากรร่วมมือกันในการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ความต้องการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

จากสภาพปัญหาและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ประสบผลสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ยังมีบางส่วนที่จะต้องได้รับพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขในอีกหลายประการ ดังนี้ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ข : 48 - 49)

1. การพัฒนาการเรียนการสอน โดยให้ทุกโรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ แก้ปัญหานักเรียนที่เรียนอ่อนและส่งเสริมการคิดเลขและการอ่าน รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน การส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ และการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้และมุ่งสู่ระดับสากลบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย ดังนี้

1.1 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ โดยให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ควบคู่คุณธรรม และใช้เครือข่ายการศึกษาช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 883 โรงเรียน

1.2 พัฒนาคุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และสุขภาพอนามัย ตลอดจนพัฒนานักเรียนให้มีอุปนิสัยในการบริโภคที่ดี โดย

1.2.1 นักเรียนไม่ต่ำกว่า 80% มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้

1.2.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์

1.2.3 นักเรียนทุกระดับจำนวน 202,564 คน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละ รู้จักทำประโยชน์ต่อสังคม เสริมสร้างทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม เคารพกฎระเบียบของสังคม การเรียนรู้เชิงพหุปัญญา มีทักษะการแสวงหาความรู้โดยเน้นนิสัยรักการอ่าน อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาความเป็นพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย

1.2.4 นักเรียนทุกระดับจำนวน 202,564 คน มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง โดยเล่นกีฬาได้ 1 อย่าง มีสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ และมีสุขนิสัยที่ดีในการรักษาสุขภาพร่างกายและรู้จักป้องกันโรค

2. การพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะในการบริหารจัดการ เกิดความสำนึกตระหนักในความจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาในด้านวิชาการ การวางแผน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีความรู้ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

3. การพัฒนาบุคลากรประจำการ ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

4. การแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และสร้างขวัญกำลังใจให้ครู สร้างจิตสำนึกให้ครูมีความผูกพันต่อสถานศึกษา

5. การจัดสรรอาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์เพื่อการจัดการศึกษาที่ทันสมัย เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ

จากการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถที่จะสรุปให้เห็นได้ว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องการมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งทางด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ดังนั้น คุณภาพของนักเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ สุขภาพทางกาย ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

ในการบริหารโรงเรียน สิ่งที่มีความสำคัญและเป็นเกณฑ์สำคัญสูงสุดในที่ที่จะใช้ตัดสินผลการจัดการศึกษาหรือการดำเนินงานของโรงเรียนว่ามีคุณภาพหรือไม่ ก็คือคำว่า “ประสิทธิผล” เพราะประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นการแสดงถึงความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุผลในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านให้แก่บุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งเป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นใจให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมว่าบุตรหลานของตนได้รับการศึกษาในโรงเรียนที่ดีและมีคุณภาพ

3.1 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การและโรงเรียนไว้หลายทัศนะด้วยกัน ดังเช่น

นอร์ธคราฟท์และนีล (Northcraft and Neale. 1990 : 6) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นความสามารถในการจัดระบบขององค์การที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่ คูริโลฟท์และคนอื่นๆ (Kuriloft and others. 1993 : 629) สรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นการแสดงถึงความสามารถขององค์การในการจัดการให้ปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้มีความสมดุล ทำให้สามารถตอบคำถามที่ว่า “คุณสามารถทำในสิ่งที่ถูกต้องได้หรือไม่” (Are you doing the right things?) นอกจากนี้ นงลักษณ์ ฮวบเจริญ (2543 : 36) ได้กล่าวโดยสรุปว่า ประสิทธิผลขององค์การหมายถึง ระดับมากน้อยที่องค์การสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ประสิทธิผลเป็นความสามารถในการผลิตและความพึงพอใจในการจัดการบริการให้แก่ผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ และความมีประสิทธิผลเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิผลเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลมัย ทองเรือง (2543 : 39) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ โดยผู้ที่รับบริการเกิดความพึงพอใจและสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียน ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Furguson. 1985 : 131) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่าประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถพิจารณาได้จาก 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 3) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก และ 4) สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครู-อาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 32 – 33) ที่กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว

อย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ รวมทั้งบุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 27) ก็มีความเห็นคล้ายกันนี้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของโรงเรียนที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพุทธิศึกษา จริยศึกษาและการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมี เจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และ เราเดนบิวชและวิลมส์ (Raudenbush and Willms. 1995 : 307 – 308) ก็กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันนี้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอาจให้ความหมายได้ใน 2 ประการ คือ 1) ผลที่เกิดกับตัวนักเรียนอันเนื่องมาจากแนวนโยบายหรือวิธีปฏิบัติในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 2) ขอบเขตของการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวของนักเรียน

นอกจากนี้ กานดา ดัณฑพันธ์ (2545 : 15) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด และมีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 6 – 7) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่ได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณภาพและการจัดการได้

จากความหมายของประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน จะเห็นได้ว่ามีความหมายไปในแนวทางที่คล้ายคลึงกันคือเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งพอที่จะสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของผู้บริหารและครูอาจารย์ในโรงเรียนในการปฏิบัติงานการจัดการศึกษาจนได้ผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ โดยสามารถทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข

3.2 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในปัจจุบันนี้ นับเป็นหัวข้อหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากนักการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องตัดสินว่าการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด ซึ่งโรงเรียนจะอยู่รอดและมีความมั่นคงหรือไม่เพียงใดก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง เรย์โนลส์ ฮอฟกินส์และสตอลล์ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก Reynolds,

Hopkins and Stoll. 1993) ได้ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาบุคคลมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและสามารถให้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ ทั้งภายในโรงเรียนและห้องเรียนที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในผลผลิตของโรงเรียนที่มีคุณภาพสูงได้ และฮิลล์ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 30 ; อ้างอิงจาก Hill. 1996 : B) ก็ได้แสดงความคิดเห็นว่า การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพของโรงเรียนโดยประเมินจากการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของโรงเรียนที่ทำให้เกิดการพัฒนารุ่งขึ้นในตัวของนักเรียนให้มีมากขึ้นกว่าก่อนการเข้าโรงเรียน รวมทั้ง ลมัย ทองเรือง (2543 : 39 - 41) ก็ได้กล่าวถึงองค์การที่มีประสิทธิผล (Effective Organization) ว่า เป็นองค์การที่ถือได้ว่าเป็นความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงาม ซึ่งหมายความว่า องค์การที่มีประสิทธิผลหมายถึง องค์การที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์การกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะ 1) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ สามารถผสมผสานความต้องการของสมาชิกได้ 2) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น 3) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคม และ 4) ผลผลิตที่สูงขององค์การ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผล จึงเป็นปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุผลในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองและเด็กนักเรียน (อภิวรรณา แก้วเล็ก. 2542 : 56) อีกทั้งโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะทำให้ครูเมื่อได้เข้ามาทำงานในโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมแล้วจะส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียน เป็นแรงจูงใจประการหนึ่งที่จะทำให้ครูเกิดความรู้สึกท้าทายต่อการใช้ศักยภาพแห่งตนอย่างเต็มที่ รู้สึกว่าตนก็เป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียงของโรงเรียนนั้น จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น (วิโรจน์ สารัตนะ. 2544 : 39)

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุผลในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกด้านให้แก่บุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องของโรงเรียน อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

3.3 การประเมินประสิทธิผลขององค์การ

การประเมินประสิทธิผลขององค์การ นับเป็นเรื่องค่อนข้างยุ่งยากสลับซับซ้อนในการสร้างแนวความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบของการประเมินประสิทธิผลขององค์การหลายแนวทางซึ่งมีความแตกต่างกันไป โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับเกณฑ์ (Criteria) ที่จะใช้วัดประสิทธิผลขององค์การมีกว้างขวางมากมาย เช่น ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับปริมาณผลผลิต แรงจูงใจ ความพอใจในงาน ขวัญ ความสามัคคี ความมั่นคง ความยืดหยุ่น การปรับตัว อัตราการเข้าออกจากงาน ความพร้อมเพรียงขององค์การ และเสถียรภาพขององค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ได้รวบรวมจากนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิผล ปรากฏว่าตัวแปรบางตัวขัดแย้งกันและไม่สามารถใช้ได้กับทุกองค์การและยังไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิผลขององค์การที่เป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล อย่างไรก็ตาม นักวิชาการหลายท่านได้พยายามร่วมกันที่จะกำหนดแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การซึ่งกรณี กิริติบุตร (2529 : 185 – 187) ได้สรุปไว้ 3 แนวทางดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของเป้าหมาย (The Goal Approach) เป็นการใช่วิธีวัดผลที่ตั้งอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การ โดยพบว่าความสามารถในการผลิต ความยืดหยุ่นคล่องตัว การปราศจากซึ่งความกดดัน และข้อขัดแย้งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับควมมีประสิทธิภาพ เป็นเกณฑ์ที่บ่งชี้ควมมีประสิทธิภาพขององค์การทั่วไปได้ แต่ปัญหาสำคัญประการหนึ่งเกี่ยวกับการใช้ความสามารถในการผลิตเป็นเครื่องบ่งชี้ควมมีประสิทธิภาพที่สำคัญนั้น ในกรณีที่องค์การนั้นเป็นองค์การที่ทำหน้าที่หรือมีเป้าหมายในการให้บริการ อาจไม่สามารถใช้ความสามารถในการผลิตวัดประสิทธิผลขององค์การได้อย่างเต็มที่

3.2 การประเมินประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The System Resource Approach) เป็นการพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย โดยไม่พิจารณาเป้าหมายขององค์การเลยเพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดนี้ จะเน้นถึงความสามารถขององค์การในการแปรปัจจัยนำเข้า เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการผลิต ให้กลายเป็นผลผลิต ตลอดจนจนสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดขององค์การทั้งนี้จะต้องมีการทดแทนและปรับปรุงส่วนต่างๆให้ดีพร้อมอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน เช่น การให้มีการฝึกอบรมพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สามารถสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง รวมทั้งความสามารถขององค์การในการพยากรณ์ทรัพยากรต่างๆขององค์การในอนาคต การศึกษาประสิทธิผลขององค์การในแง่ของระบบ-

ทรัพยากร จึงเป็นการศึกษาความสามารถขององค์กรในการตอบสนองข้อเรียกร้องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมหรือสภาพการณ์ที่แวดล้อมองค์กร

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า ตัวแปรที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรไม่ได้มีเพียงตัวเดียวเท่านั้นหากมีหลายๆปัจจัยที่ต้องคำนึงถึง แนวคิดนี้ได้มีนักวิชาการนำไปใช้เพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์กรและพบว่าวิธีการนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการและเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์กรในทางปฏิบัติ สามารถใช้ประเมินหน่วยงานต่างๆได้ดี สำหรับนักวิชาการที่ได้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้หลายเกณฑ์ มีหลายท่านด้วยกัน อาทิเช่น

3.3.1 แนวคิดของพาร์สัน (Hall. 1991 : 263 – 264 ; citing Parsons. 1960) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรว่า ระบบสังคมทุกระบบจำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ หรือความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรจึงวัดจากการที่องค์กรได้แก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ได้ดีเพียงใด หน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

3.3.2 แนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 382 - 383) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สันออกไป โดยเสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรว่าสามารถพิจารณาได้จาก

3.3.2.1 การปรับตัว หมายถึง การที่องค์กรจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในองค์กรให้สนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆที่มีผลกระทบต่อองค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความก้าวหน้า การพัฒนา

3.3.2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่างๆภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การได้มาซึ่งทรัพยากร ประสิทธิภาพ

3.3.2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร ความขัดแย้ง

3.3.2.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม หมายถึง การดำรงและรักษาระบบ ค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร และแรง

จงใจในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ตัวบ่งชี้ที่จะใช้วัดได้แก่ ความจงรักภักดี ความสนใจในชีวิต การจงใจ การมีชื่อเสียงขององค์การ

3.3.3 แนวคิดของสตีเยอร์ (Steers. 1977 : 7) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การด้วยตัวแบบที่เรียกว่า ตัวแบบกระบวนการ (Process model) โดยเสนอว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การควรพิจารณาจากแนวคิดที่สัมพันธ์กัน 3 ประการคือ 1) การบรรลุให้ถึงเป้าหมายสูงสุด 2) แนวคิดด้านระบบ 3) การเน้นเรื่องพฤติกรรม

นอกจากนี้ สตีเยอร์ (Steers. 1977 : 46) ได้รวบรวมและได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเกณฑ์หรือตัวแปรประสิทธิผลที่นำไปใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ส่วนใหญ่จะใช้ความสามารถในการปรับตัว/การยืดหยุ่น (Adaptability–Flexibility) ความสามารถในการผลิต (Productivity) และความพอใจ (Satisfaction) ดังปรากฏในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนครั้งหรือความถี่ในการนำตัวแปรไปใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์การ

ตัวแปรในการประเมิน	จำนวนครั้งที่นำมาใช้ จาก 17 ครั้ง
ความสามารถในการปรับตัว–ความยืดหยุ่น (Adaptability–Flexibility)	10
ความสามารถในการผลิต (Productivity)	6
ความพอใจ (Satisfaction)	5
ความสามารถในการสร้างผลประโยชน์/ผลกำไร (Profitability)	3
การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource Acquisition)	3
การปราศจากความเครียด (Absence of Strain)	2
การควบคุมเหนือสภาพแวดล้อม (Control over environment)	2
การพัฒนา (Development)	2
ประสิทธิภาพ (Efficiency)	2
การรักษาไว้ซึ่งพนักงาน (Employee retention)	2
การเจริญเติบโต (Growth)	2
การบูรณาการ (Integration)	2
การติดต่อสื่อสารแบบเปิด (Open communications)	2
การอยู่รอด (Survival)	2
เกณฑ์อื่น ๆ	1

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

สำหรับนักวิชาการศึกษาของไทย ดนัย เทียนพุ่ม (2544 : 81) ได้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า สามารถพิจารณาได้จาก 1) ประสิทธิภาพโดยรวม 2) ผลิตภาพ 3) ประสิทธิภาพ 4) กำไร 5) คุณภาพ 6) อุบัติเหตุ 7) การเติบโต 8) การลาหยุดงาน 9) อัตราการลาออก 10) ความพึงพอใจในงาน 11) แรงจูงใจ 12) ขวัญและกำลังใจ 13) การควบคุม 14) ข้อขัดแย้ง/ความสัมพันธ์ 15) การยืดหยุ่น/การปรับตัว 16) วางแผนและตั้งเป้าหมาย 17) เป้าหมายจากมติเอกฉันท์ 18) เป้าหมายองค์กรที่ยอมรับทั้งองค์กร 19) บทบาทและมาตรฐาน 20) ทักษะการจัดการด้านบุคคลสัมพันธ์ 21) ทักษะการจัดการงาน 22) การจัดการด้านข้อมูลและการสื่อสาร 23) ความพร้อม 24) การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างได้ประโยชน์สูงสุด 25) ประเมินจากเกียรติยศที่ได้รับจากภายนอก 26) ความมั่นคง 27) คุณค่าของบุคคล 28) อิทธิพลของการมีส่วนร่วม 29) มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา 30) มุ่งความสำเร็จ

จากแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ เป็นแนวทางที่เหมาะสมที่สุดในการที่จะนำมาใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นแนวทางที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ของนักวิชาการและเมื่อนำมาใช้ในการวัดประสิทธิผลขององค์การในทางปฏิบัติ สามารถใช้ประเมินหน่วยงานต่างๆ ได้ดีด้วย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์เป็นแนวทางในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

3.4 การประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

จากแนวทางการประเมินประสิทธิผลขององค์การดังที่กล่าวมานั้น จะเห็นได้ว่า ได้มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการประเมิน จากการมุ่งคำนึงถึงแต่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและการคำนึงถึงแต่ระบบ-ทรัพยากรเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว นั้น มาเป็นการประเมินที่ต้องคำนึงถึงหลายๆ ตัวแปรหรือหลายๆ เกณฑ์เป็นหลัก ทำให้การประเมินประสิทธิผลขององค์การมีความครอบคลุม น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น

ดังนั้น ในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจึงต้องคำนึงเกณฑ์การประเมินดังกล่าว เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและสามารถวัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง สำหรับในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ค : 5) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”

จากความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ดังกล่าว ได้ถูกนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในเวลาต่อมา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544ก : 8 – 11) ได้นำมาพัฒนาเป็นมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงานและสถานศึกษาได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ดังกล่าว โดยมาตรฐานการศึกษาที่ใช้ประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข

มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนการสอน

มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

มาตรฐานการศึกษาทั้งหมดดังกล่าว ได้นำมาใช้เป็นทิศทางให้สถานศึกษาได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกในระยะต่อไป โดยในช่วง 5 ปีแรกหรือรอบแรกของการประเมินนั้น ได้มีการคัดเลือกมาตรฐานการศึกษาจำนวน 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการประเมินภายนอก ซึ่งในมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนจะทำการประเมินใน 7 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

✓ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

✓ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรีย์ภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

จากมาตรฐานการศึกษาทั้ง 7 มาตรฐานดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการที่โรงเรียนจะสามารถผ่านเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานดังกล่าวได้ โรงเรียนจะต้องพัฒนาผู้เรียนไปสู่คุณสมบัติที่พึงประสงค์ใน 3 คุณลักษณะ ซึ่งประกอบด้วย

ความเป็นคนดี เป็นคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุข (วิเศษ ชินวงศ์. 2544 : 10) ซึ่งสอดคล้องกับที่คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 1 - 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยได้สรุปจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเรียนรู้ นักการศึกษา นักปราชญ์ นักคิด ผู้บริหาร ผู้เรียน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สามารถพิจารณาได้จากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนใน 3 ด้าน คือ 1) เป็นคนดี 2) เป็นคนเก่ง และ 3) เป็นคนมีความสุข

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่งและเป็นคนที่มีความสุขเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่สามารถจัดการศึกษาได้บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาทั้ง 7 มาตรฐานตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดไว้นั่นเอง

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าว ในการประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จึงสามารถประเมินได้จากการพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นคนดี 2) ด้านการเป็นคนเก่ง และ 3) ด้านการเป็นคนที่มีความสุข ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ใช้หลายเกณฑ์ในการประเมิน ทำให้สามารถประเมินประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ครอบคลุมมากกว่าการประเมินโดยใช้เกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง และเกณฑ์ดังกล่าวยังมีความเหมาะสมกับสภาพของสังคมไทยอีกด้วย

4. ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในด้าน 1) การเป็นคนดี 2) การเป็นคนเก่ง และ 3) การเป็นคนที่มีความสุข ในแต่ละด้านจึงมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการเป็นคนดี

พระบรมราชาบาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ทรงพระราชทานเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ใจความตอนหนึ่งว่า “ ...นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วย ประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นกำลังของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อระคับระครองหนุนนำ

ความเก่งให้เป็นไปในแนวทางที่อำนวยความสะดวกอันพึงประสงค์... ” การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้เป็นกำลังของประเทศชาติ จึงต้องพัฒนาให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีควบคู่กันไป สังคมและประเทศชาติถึงจะอยู่รอดได้ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2541 : 60)

ความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนดี

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการเป็นคนดีไว้ อาทิเช่น สิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) กล่าวว่า ดี หมายถึง การมีวินัยและการมีค่านิยมประชาธิปไตย วินัย ประกอบด้วย สนใจใฝ่รู้ มีสติควบคุมตนเอง รับผิดชอบ มีเหตุผล ซื่อสัตย์ ขยัน ค่านิยมประชาธิปไตย ประกอบด้วย เห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น ทำหน้าที่ของตนเองอย่างสมบูรณ์ ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น เคารพกติกาสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น มีเหตุผลและเสียสละ

วนิช สุวรัตน์ (2544 : 61) กล่าวว่า คนดี หมายถึง คนที่มีจิตใจงาม มีคุณธรรมจริยธรรมประกอบสัมมาอาชีพ มีวินัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ควบคุมความต้องการของตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีจิตใจคิดถึงส่วนรวม สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและสามารถจะสร้างสันติสุขร่วมกับผู้อื่น โดยภาพรวมจึงกล่าวได้ว่า คนดี คือคนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับที่ วิเศษ ชิดวงศ์ (2544 : 10) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 6) ที่ได้สรุปถึงลักษณะของคนดีไว้ว่า คนดี คือ คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ และพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2540 : 16 – 17) ได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้การเป็นคนดี ในการนิเทศโครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานครไว้ว่า พฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนดี ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ส่งการบ้านทันตามกำหนด ทำการบ้านได้ครบถ้วน ทำงานตามหน้าที่ที่รับมอบหมาย
2. ความซื่อสัตย์ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ทำการบ้านด้วยตนเอง พูดความจริง ทำงานตรงตามวิชาที่เรียน ไม่ทุจริตในการสอบ
3. ความมีระเบียบวินัยในตนเอง พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ เคารพกติกาห้องเรียน แต่งกายถูกต้องตามระเบียบของห้องเรียน เก็บอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบทุกครั้ง ปฏิบัติตนตามระเบียบของโรงเรียน
4. การควบคุมตนเอง พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ไม่มีพฤติกรรมก้าวร้าว สนใจฟังครูสอน

5. ความมีเหตุผล พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

6. ความเสียสละ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน

7. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ให้เพื่อนยืมสิ่งของ

8. ความเห็นอกเห็นใจ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ เห็นใจเพื่อนเมื่อมีทุกข์

9. ความขยันหมั่นเพียร พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 5 – 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของคนดี หมายถึง ลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่คิด พูดและกระทำตรงกันในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์กับตนและสังคม ตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมคนดี ได้แก่ ความมีวินัยและค่านิยมประชาธิปไตย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความมีวินัย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามกฎระเบียบกติกาของสังคมเพื่อประโยชน์สุขของตนเองและส่วนรวม พฤติกรรมบ่งชี้ความมีวินัย ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ การควบคุมตนเอง ความเอื้ออาทร ความรับผิดชอบ ความมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ ความขยันและตั้งเป้าหมายเพื่ออนาคต

ค่านิยมประชาธิปไตย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถชื่นชมตนเองโดยเห็นคุณค่าของตนเองและเห็นคุณค่าของผู้อื่น เคารพสิทธิโดยป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่น เคารพคุณค่าของเสียงส่วนมากด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกัน อย่างสันติ พฤติกรรมบ่งชี้ความมีประชาธิปไตย ได้แก่ การเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น เคารพสิทธิ ป้องกันสิทธิของตนเองและของผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุผล เคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น

กองวิจัยทางการศึกษา (2543ก : 54 – 58) ได้สรุปคุณลักษณะของเด็กไทยที่จะเป็นเป้าหมายในการพัฒนาในด้านการเป็นคนดีได้ว่า การเป็นคนดี หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของความมีวินัยและค่านิยมประชาธิปไตย แยกออกเป็นหัวข้อย่อยได้ดังนี้

1. ความมีวินัย คือ คุณลักษณะจิตใจและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลนั้นสามารถควบคุมตนเอง และปฏิบัติตามระเบียบ กฎกติกาของสังคม เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและของส่วนรวม พฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความมีวินัย ได้แก่ สนใจใฝ่รู้ ควบคุมตนเอง รับผิดชอบ มีเหตุผล ซื่อสัตย์ ขยัน ตรงต่อเวลา เชื่อมั่นในตนเอง อดทน เป็นผู้นำ ความร่วมมือ การรับฟัง/เคารพความคิดเห็นผู้อื่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่น การช่วยเหลือพึ่งพาตนเอง การยอมรับการกระทำของตน การรู้จักเสียสละและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การช่วย

เหลือผู้อื่นและส่วนรวม การทำตามข้อตกลง ความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น และการมีวินัยในการเรียนรู้

2. ค่านิยมประชาธิปไตย คือ คุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น เคารพสิทธิและป้องกันสิทธิของตนเองและผู้อื่นด้วยน้ำใจที่เคารพต่อคุณค่าของเสียงส่วนใหญ่ ด้วยความเข้าใจระหว่างกันและกันด้วยความสันติ พฤติกรรมบ่งชี้ถึงควมมีประชาธิปไตย ได้แก่ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การเคารพสิทธิป้องกันสิทธิของตนเอง การเคารพสิทธิผู้อื่น ความมีเหตุผล การเคารพกติกาของสังคม ทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็น มีความเสียสละ มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น และไม่มีจิตใจเป็นเผด็จการ

ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 : 135) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นคนดี ไว้ว่า คนดีจะต้องเป็นคนที่มียุคคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ฉันทะและวิริยะ
2. ความอดกลั้นและความเข้มแข็ง
3. ความตั้งใจจริงและความจริงใจ
4. ความถูกต้อง ยุติธรรม
5. ความเมตตาและความเสียสละ
6. ความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน
7. ความสุจริตและความกตัญญู
8. วินัย

กิตติชัย สุทธิสิน (2545 : 9 – 10) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้ที่จะมีความดีไว้ในทำนองเดียวกันนี้ว่า การเป็นผู้มีความดี หมายถึง การเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีวินัย ควบคู่ไปกับการมีค่านิยมประชาธิปไตย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความมีวินัย เป็นความสามารถของบุคคลในการควบคุมตนเองและปฏิบัติตามกฎระเบียบ กติกาของสังคม ถือเป็นคุณลักษณะของจิตใจและพฤติกรรมเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งพฤติกรรมของผู้มีวินัย ได้แก่ ขยัน อดทน มีความรับผิดชอบ ควบคุมตนเองได้ เชื่อมั่นในตนเอง สนใจใฝ่รู้ ซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา เคารพกติกาและกฎระเบียบของสังคม ทำตามข้อตกลง เคารพในสิทธิของผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. ค่านิยมประชาธิปไตย เป็นการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้เป็นคุณลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลที่เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่นโดยไม่มีจิตใจที่เป็นเผด็จการ มองโลกในแง่ดี เคารพกติกาของสังคม มีเหตุผล และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พฤติกรรมของผู้มีค่านิยมประชาธิปไตย ได้แก่

มีความเสียสละ ไว้วางใจผู้อื่น มีเหตุผล เคารพกติกาของสังคม เคารพสิทธิผู้อื่นและป้องกันสิทธิของตนเอง เห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

สมณฑา พรหมบุญ (2545 : 143) กล่าวว่า คนดี ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ปัจจุบัน รู้เท่าทันสมมติบัญญัติ เข้าใจสัจธรรม ความไม่เที่ยงแท้แน่นอนของสิ่งต่างๆ วิเคราะห์ให้รอบคอบถึงคุณโทษและหาทางออกที่ดีที่สุด คิดวิเคราะห์ถึงแก่นให้เข้าใจคุณค่าที่แท้จริงและคุณค่าเทียมของสิ่งต่างๆ คิดหาอุบายที่จะปลูกเร้าคุณธรรมให้มีกำลังใจและมั่นคงในการทำ ความดีอยู่เสมอ

จากความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนดีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายและพฤติกรรมที่บ่งชี้การเป็นคนดีไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า คนดี หมายถึง คนที่มีระเบียบวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความสนใจใฝ่รู้ มีความซื่อสัตย์ เสียสละ และเคารพในกฎระเบียบของโรงเรียนและกติกาของสังคม

4.2 ด้านการเป็นคนเก่ง

ชนาธิป พรกุล (2543 : 41) ได้กล่าวไว้ว่า เด็กไทยต้องได้รับการศึกษาและการฝึกฝนให้พร้อมที่จะอยู่ในโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เขาต้องมีสติและปัญญาที่จะพาตัวให้อยู่รอดจากความไม่ถูกต้อง เรียนรู้ที่จะปรับตัว ขณะเดียวกันก็ต้องขยัน อดทน อดออม และซื่อสัตย์ มีภูมิด้านทานทางวัฒนธรรมและรักษาคุณค่าของมรดกทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การพัฒนาเด็กไทยให้เป็นคนเก่งจึงเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองและร่วมกับผู้อื่นในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนเก่ง

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 7 – 11) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง ศักยภาพของผู้เรียนที่หลากหลายซึ่งมีอยู่ในตัวผู้เรียน โดยผู้เรียนได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ให้ถูกทาง จึงจะทำให้ความเก่งด้านต่างๆ ของผู้เรียนปรากฏออกมาได้อย่างเต็มที่ตามทักษะการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ความเก่งหรือความสามารถทางปัญญาของบุคคลจะแสดงออกมาใน 8 ด้านดังนี้

1. ความสามารถด้านภาษา คือ ความสามารถสูงในการใช้ภาษาเดิมของตน และอาจสามารถใช้ภาษาอื่นได้ด้วย เพื่อแสดงความคิดและความรู้สึกของตน
2. ความสามารถทางด้านตรรกะและคณิตศาสตร์ คือ ความสามารถสูงในการเข้าใจหลักการของเหตุและผล รวมทั้งการใช้ตัวเลข ปริมาณและการปฏิบัติการทางคณิตศาสตร์ รวมถึงความไวในการเห็นความสัมพันธ์ แบบแผน ตรรกวิทยา การคิดเชิงนามธรรมและการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล และการคิดการณ

3. ความสามารถด้านภาพมิติสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถสูงในการสร้างภาพ 3 มิติของโลกภายนอกขึ้นในจิตใจของตนเอง

4. ความสามารถด้านร่างกายและการเคลื่อนไหว คือ ความสามารถสูงในการใช้ร่างกายทั้งหมดหรือบางส่วนของตนแสดงความคิด ความรู้สึก

5. ความสามารถด้านดนตรี คือ ความสามารถสูงทางด้านดนตรี สามารถคิดเป็นดนตรี มีความไวในเรื่องจังหวะ ทำนองเสียงเพลง ตลอดจนความสามารถในการเข้าใจ และสามารถวิเคราะห์ทำนอง รูปแบบ แต่งเพลง เรียนรู้จังหวะดนตรีได้ดี

6. ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถสูงในการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและเจตนาของผู้อื่น

7. ความสามารถในการเข้าใจตนเอง คือ ความสามารถสูงในการรู้จักตนเอง สามารถเข้าใจในอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของตนเองได้ดี รู้จักตัวเองตามความเป็นจริง

8. ความสามารถในการเข้าใจสภาพธรรมชาติ คือ ความสามารถในการรู้จักธรรมชาติของพืชและสัตว์ สามารถแยกแยะ จัดจำแนกประเภทพืชและสัตว์ มีความไวในการเข้าใจลักษณะอื่นๆของธรรมชาติ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า เก่ง หมายถึง การมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีความสามารถในการใช้ภาษา ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน
2. มีตรรกะคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ที่ช่วยให้เกิดการสังเกต ประมวล จัดกลุ่ม เชื่อมโยง ตั้งสมมติฐาน และทดลอง
3. มีทักษะทางดนตรี และจังหวะการเคลื่อนไหว
4. สื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้
5. มีความลึกซึ้งภายในจิตใจ และเอื้ออาทรต่อสิ่งแวดล้อม

วนิช สุวรัตน์ (2544 : 61) กล่าวว่า คนเก่ง หมายถึง บุคคลที่รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน มีความสามารถทางด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองจนถึงระดับการมีศักยภาพสูงสุดของตน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และคนเก่งจะต้องมีจิตสาธารณะ คือการใช้สติปัญญาในทางที่จะสร้างประโยชน์และสันติสุขต่อสังคมและประเทศชาติ

เช่นเดียวกับที่ วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า คนเก่ง คือ คนที่มีสมรรถภาพสูงในการดำรงชีวิต โดยมีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งหรือรอบด้าน หรือมีความสามารถพิเศษเฉพาะทาง เช่น ทักษะและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ความสามารถทางด้านคณิตศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถด้านภาษา ศิลปะ ดนตรี กีฬา มีภาวะผู้นำ รู้จักตนเอง ควบคุมตนเองได้ เป็นต้น เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก

ทันเทคโนโลยี มีความเป็นไทย สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ และทำประโยชน์ให้ เกิดแก่ตน สังคม และประเทศชาติได้

ในเรื่องเดียวกันนี้ กิตติชัย สุทธาสิโนบล (2545 : 9 – 11) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้มีปัญญา (ความเก่ง) หมายถึง ความสามารถทางสมองในการรับรู้และเรียนรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆโดยความมีปัญญาในที่นี้จะแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ มีปัญญาที่จะเรียนรู้ตนเอง มีปัญญาที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และมีปัญญาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างดี

การมีปัญญาที่จะเรียนรู้ตนเอง จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดลำดับ จำแนกความสำคัญของสิ่งต่างๆซึ่งรวมเรียกว่า ทักษะการคิด นอกจากนี้ยังต้องเก่งในเรื่องของทักษะในการแก้ปัญหาด้วย

ส่วนการมีปัญญาที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น และมีปัญญาที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้เรียนจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ตนเอง มีความเข้าใจผู้อื่น และรู้จักจัดการสิ่งต่างๆ ได้อย่างดี โดยการวิเคราะห์งาน กำหนดข้อมูลการทำงานและประสานการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2540 : 18) ได้กำหนด พฤติกรรมบ่งชี้การเป็นคนเก่ง ในการนิเทศโครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียน กรุงเทพมหานครไว้ว่า พฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนเก่ง ประกอบด้วย

1. มีความรู้ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ตอบคำถาม และปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง
2. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ด้วยตนเอง
3. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ให้เกียรติและสามารถ นำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ประโยชน์ได้
4. มีความสามารถในการคิดและมีเหตุผล พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ สามารถ ตั้งและตอบคำถามได้อย่างสมเหตุสมผล
5. มีความกระตือรือร้น พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ สนใจเรียนและเข้าร่วม กิจกรรมด้วยความเต็มใจ
6. แก้ปัญหาเป็น พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ได้
7. มีความเป็นผู้นำ พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาของ กลุ่มได้

กองวิจัยทางการศึกษา (2543 : 54 – 58) สรุปคุณลักษณะของการเป็นคนเก่งไว้ว่า คนเก่ง หมายถึง เก่งในการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการพัฒนาทักษะการคิด (วิเคราะห์ สังเคราะห์ จำแนก จัดลำดับความสำคัญ) และทักษะการแก้ปัญหา พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ รู้แหล่งข้อมูลและวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย สามารถรวบรวมข้อมูล สามารถสรุปความ แปลความข้อมูล สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการกำหนดวิธีแก้ปัญหาได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของเรื่องได้ สามารถกำหนดขั้นตอนในการแก้ปัญหาในรูปของยุทธวิธี สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และสามารถประยุกต์ใช้และพัฒนาความรู้

2. การเรียนรู้ที่จะทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้วยการพัฒนาทักษะการจัดการ ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง และการพัฒนาความเข้าใจและความรู้สึกของผู้อื่น

2.1 ทักษะการจัดการ พฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

2.1.1 ความสามารถในการวางแผน พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การวิเคราะห์งาน ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนดขั้นตอนการทำงาน

2.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ การประสานงาน ทำงานเป็นระบบตามแผน บริหารเวลาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

2.1.3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลและสรุปผลงาน พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ ติดตามงานอย่างเป็นระบบ ประเมินผลและปรับปรุงงาน สรุปผลงาน

2.1.4 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการ พฤติกรรมที่แสดงออก ได้แก่ เลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เลือกใช้วิธีการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์

2.2 ทักษะการวิเคราะห์ตนเอง พฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่ มองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง สามารถรับรู้และเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง รู้จักประมาณตน

2.3 การเข้าใจผู้อื่น พฤติกรรมที่บ่งชี้ ได้แก่ รู้จักเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น มีความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น รู้จักการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

ธารรงค์ อุดมไพจิตรกุล (2543 : 135) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นคนเก่งไว้ว่า คนเก่งจะต้องเป็นคนที่มีความลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีความรู้ความสามารถ
2. การรู้จักประยุกต์ใช้
3. การคิดอย่างรอบคอบ
4. การมีปัญญา

5. การมีสติและการสงบสำรวม
6. การมีความจริงในสัจจะ
7. การมีวินัย
8. การรู้จักประสานกับผู้อื่น
9. การรู้จักสร้างสรรค์และการพัฒนา
10. การมีแผนการทำงาน

สมณมหา พรหมบุญ (2545 : 143) กล่าวว่า การเป็นคนเก่ง จะต้องรู้จักคิดวิเคราะห์แยกแยะองค์ประกอบให้รู้ชัดว่าเป็นอะไร ต้องคิดสืบสาวหาเหตุปัจจัยที่แท้จริง คิดที่ละด้านให้ครบทุกด้านโดยไม่ผลิผลลาม คิดแก้ไขให้ปัญหาต่างๆคลี่คลายลง และรู้จักคิดประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ตามควรแก่กรณี

จากความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนเก่งดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายและพฤติกรรมที่บ่งชี้การเป็นคนเก่งไปในทิศทางเดียวกันซึ่งสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า คนเก่ง หมายถึง คนที่มีความสามารถในการฟัง พูด อ่าน และเขียนในการส่งและรับข่าวสารข้อมูล มีความสามารถในการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลอย่างมีเหตุผล มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนมีความสามารถในการทำงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4.3 ด้านการเป็นคนที่มีความสุข

พระธรรมปิฎก กล่าวไว้ว่า ความสุขกับการศึกษาที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ และถ้าเราไม่สามารถทำให้คนมีความสุขการศึกษาก็ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้ คนที่มีความสุขจากการได้ศึกษาหาความรู้จะเป็นคนที่มีอิสรภาพจากการพึ่งพิงวัตถุแห่งความสุขภายนอก ดังนั้นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ คือการสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ดี เก่ง และมีสุข และจะต้องเป็นองค์รวม มิใช่สร้างเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เพราะคนเก่งโดยไม่เป็นคนดี และไม่เป็นคนมีความสุข ก็จะกลายเป็นคนที่เปิ่นอันตรายต่อสังคมอย่างยิ่ง (กองวิจัย-ทางการศึกษา. 2543 : 8) เช่นเดียวกับ พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2541 : 14 – 16) ที่ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การศึกษาจะต้องสร้างคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข นั่นคือ คนที่มีการศึกษามีภาพ 3 ภาพ ได้แก่ สมรรถภาพ คุณภาพ และสุขภาพ สมรรถภาพ คือ ความเก่ง การศึกษาจะต้องช่วยขยายขอบฟ้าแห่งความรู้ให้กับคนเราอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ แต่การเป็นคนเก่งอย่างเดียวยังไม่สมบูรณ์ ต้องมีคุณภาพ คือ ความเป็นคนดีมีน้ำใจ เพราะฉะนั้นเป็นคนเก่งอย่างเดียวยังไม่พอต้องเป็นคนดีด้วย นั่นคือ มีสมรรถภาพคู่กับคุณภาพ และในบรรดาความเก่ง ความดีและความสุข ความสุขสำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นพื้นฐานของชีวิตและความสุข

ยังเป็นฐานของความเก่งและความดี ถ้าเราโยนสิ่งที่เราทำไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตามเข้ากับความสุข เราจะได้ดีขึ้น ฉะนั้นความสุขจึงเป็นแรงจูงใจที่มีพลังที่สุด เด็กที่มีความสุขในการเรียนจะตั้งใจเรียนและเรียนได้ดี

ความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ของการเป็นคนที่มีความสุข

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542 : 11) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนได้รับการตอบสนองจากการใฝ่รู้ การกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง รวมทั้งใช้ความสามารถในการคิด การใช้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค การเลือกใช้วัสดุสิ่งของ รวมทั้งทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่ผู้เรียนได้ทำอะไรในสิ่งที่ตนสนใจตามความต้องการ สามารถเรียนรู้ให้รู้ความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสระภาพ และประสบความสำเร็จจะมีความสุข มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สมดุล และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรมวิชาการ (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก กองวิจัยทางการศึกษา. 2535) พบว่าเด็กมาโรงเรียนแล้วมีความสุขเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ ประการแรกรักโรงเรียน มาโรงเรียนแล้วรู้สึกอบอุ่น สบายใจ มีเพื่อนเล่น ได้เรียนรู้และมีความรู้ ประการที่สอง คือรักครู เพราะครูใจดี มีความรู้และสอนดีได้รับความรู้ ประการที่สาม รักเพื่อน เพราะเป็นคนดี เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ ไม่รังแกเพื่อน และเป็นเพื่อนเล่น

สิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 15) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง คุณสมบัติต่อไปนี้

1. มีความรัก และการแบ่งปัน
2. เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความจริง ความงาม และความเป็นธรรม
3. ประพฤติชอบ มีความสงบสุข สันติ และไม่เบียดเบียน
4. บริโภคสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของกระแส

วนิช สุธารัตน์ (2544 : 61) กล่าวว่า คนมีความสุขและสร้างความสุข หมายถึง คนที่มีสุขภาพที่ดี ทั้งร่างกาย จิตใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่กว้างและครอบคลุมเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม วิธีการเรียนรู้ และกระบวนการคิดทั้งหมดของบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน คนที่มีความสุขจะมีความร่าเริง แจ่มใส มีจิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีศรัทธาในศาสนา มีจิตใจที่เป็นอิสระทั้งจากวัตถุและมีอำนาจเหนือสัจยชาติญาณฝ่ายต่ำหรือกิเลส สามารถสร้างความรัก ความสุข และสามารถขยายขอบข่ายของความรักและความสุขออกไปยังสรรพสิ่งทั้งหลายอย่างไร้ขอบเขต

วิเศษ ชินวงศ์ (2544 : 10) กล่าวว่า คนมีความสุข คือ คนที่มีสุขภาพดี ทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นคนร่าเริงแจ่มใส ร่างกายแข็งแรง จิตใจเข้มแข็ง มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรักต่อสรรพสิ่ง มีอิสรภาพ และปลอดพ้นจากอบายมุข สิ่งเสพติด และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงแก่อัตภาพ

กิตติชัย สุทธาสิโนบล (2545 : 9 – 11) กล่าวว่า ความเป็นผู้มีความสุข หมายถึง สุขทางกาย และความสุขที่เกิดทางจิตใจ

ความสุขทางกาย ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางกาย ได้แก่ รู้จักดูแลรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ พักผ่อนให้เพียงพอ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเหมาะสมกับวัย ไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดให้โทษ รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น

ความสุขทางจิตใจ ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง มีอารมณ์ที่มั่นคงแจ่มใส มองโลกในแง่ดี สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดี ตลอดจนหาความสุขได้จากสิ่งแวดล้อมต่างๆรอบๆตนเองได้ มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2540 : 16 – 17) ได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้การเป็นคนที่มีมีความสุข ในการนิเทศโครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานครไว้ว่า นักเรียนที่มีมีความสุขจะแสดงออกมาในพฤติกรรม 4 ด้าน คือ

1. รักตนเอง พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ มาโรงเรียนสม่ำเสมอ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจ ขยันเรียน รักการทำงานของตน มีแรงจูงใจในการเรียน รักษาสุขภาพของกาย-ใจ เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

2. รักเพื่อน พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเพื่อน แบ่งปันสิ่งของให้เพื่อน อยากมาโรงเรียนเพื่อพบเพื่อน ไม่รังแก ไม่เอาเปรียบ ไม่แกล้งเพื่อน

3. รักครู พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ เข้ามาหาครู ไกล่ลี้ติดครู มาขอความช่วยเหลือจากครู อาสาช่วยครู อยากเรียนวิชาที่ครูสอน กระตือรือร้นที่จะเรียน มีส่วนร่วมในการเรียน สนใจเรียน

4. รักโรงเรียน พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ อยากมาโรงเรียนสม่ำเสมอ รับผิดชอบกิจกรรมของโรงเรียนและให้ความร่วมมือทั้งใน-นอกห้องเรียน พูดถึงโรงเรียนด้วยความชื่นชม ปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน สร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

กองวิจัยทางการศึกษา (2543ก : 54 – 58) ได้สรุปคุณลักษณะของการมีความสุขไว้ว่า หมายถึง การมีความสุขกายและสุขใจ

สุขกาย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางร่างกาย จิตใจและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พฤติกรรมบ่งชี้ ประกอบไปด้วย เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย ออกกำลังกายสม่ำเสมอเหมาะสมกับวัย พักผ่อนอย่างเพียงพอ รู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด รู้จักรักษาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัย รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ รู้จักการป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ ละเว้นสิ่งเสพติด

สุขใจ (สุขภาพจิตดี) หมายถึง การที่บุคคลรู้จักตนเองเป็นอย่างดี ยอมรับข้อบกพร่องที่ตนมี ภาคภูมิใจในข้อดีของตน มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจที่มั่นคง ไม่มีความวิตกกังวลและความตึงเครียด มองโลกในแง่ดี สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งสามารถที่จะหาความสุขจากสิ่งแวดล้อมของตนเองได้ด้วย พฤติกรรมที่บ่งชี้ประกอบด้วย มีความคิดดี มีเหตุผล ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองอย่างดี สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง ปราศจากการเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดี/ถูกต้อง รู้จักตนและเข้าใจตนเองดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

จากความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้การเป็นคนที่มีความสุขดังกล่าวข้างต้น จะเห็น ได้ว่าโดยภาพรวมแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้การเป็นคนมีความสุขไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า คนที่มีความสุข หมายถึง คนที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจที่มั่นคง มองโลกในแง่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และมีความภูมิใจในตนเอง

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดนั้น สามารถที่จะสรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนว่า คุณภาพของโรงเรียนและคุณภาพของนักเรียน เป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องจัดลำดับให้อยู่ในลำดับแรกในการพัฒนาและจัดการโรงเรียน (สงบ ประเสริฐพันธุ์, 2540 : 87 – 90) ซึ่งในการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะต้องมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณภาพควบคู่กันไปทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นคนดี 2) ด้านการเป็นคนเก่ง และ 3) ด้านการเป็นคนที่มีความสุข จึงจะถือได้ว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง

5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา

จากการรวบรวมเอกสารและงานวิจัย พบว่า มีนักการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาวิจัยและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร/โรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน อาทิเช่น แนวคิดที่มีชื่อเสียงของ สตีเยร์ (Steers, 1977 : 8) เห็นว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3) ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กร 4) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แมนและลอเรนซ์ (Mann, 1989 : 77 ; citing Mann and Lawrance, 1983) ที่พบว่า

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนได้แก่ 1) คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู 2) คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร และ 3) บรรยากาศในโรงเรียน เช่นเดียวกับที่เรดและคนอื่น ๆ (Reid and others. 1988 : 24 – 28) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่าปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านโรงเรียน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ในแต่ละปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ยังมีตัวแปรย่อยๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น บอร์เกอร์และคนอื่นๆ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 39 ; อ้างอิงจาก Borger and others. 1985) ได้สรุปผลจากการรายงานผลการวิจัยจำนวน 24 เรื่องที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต่างก็พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Sadker. 1991 : 245 – 246 ; Sammons. 1995 : 39 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 232 ; อภิวรรณ แก้วเล็ก. 2542 : บทคัดย่อ) โดยเฉพาะผู้บริหารที่มี “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จะมีผลทำให้ประสิทธิผลขององค์กร/โรงเรียนสูงขึ้นในสภาพการณ์ต่างๆทั้งที่องค์กรมีข้อจำกัดและมีความจำเป็นอื่นๆได้ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 6 ; อ้างอิงจาก Bass. 1985 ; Avolio and Bass. 1988 ; Yukl. 1989)

ในขณะที่ จรัส เปี้ยาน้อย (2541 : บทคัดย่อ) และ นุชนรา รัตนศิริประภา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา และมีธยมศึกษา ต่างก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สเทียร์ (Steers. 1977 : 8) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์กรในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

นอกจากนี้ จากการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ยังพบว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (มนัส ภาคภูมิ และบุญจง เรืองสะอาด. 2527 : 86 – 88 ; กมล ปิยภัณท์. 2531 : 143 – 144 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 226 – 227 ; บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : บทคัดย่อ ; ประทีน วิเศษสุวรรณ. 2545 : บทคัดย่อ)

จากแนวคิดของนักการศึกษาและผลการวิจัยดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบไปด้วยหลายปัจจัย อาทิเช่น ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน และปัจจัยด้านโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่าแต่ละปัจจัยยังมีตัวแปรย่อยๆที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งส่วนหนึ่งพบว่า ตัวแปรในด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรการมีประสิทธิผลสูงขึ้นได้ ความผูกพันต่อองค์กรของการครู และขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั้น ในการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านตามที่กล่าวมาข้างต้น นำมาศึกษาใน 3 ปัจจัยดังนี้ คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของการครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน โดยแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของนักบริหารการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ก็คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีฐานะเป็นนักบริหารมีหน้าที่เช่นเดียวกับหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานหรือองค์กร คือ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรใดก็ตามจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดบ้างนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำว่ามีความสามารถเพียงใด ผู้นำในแต่ละองค์กรจึงต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้นำที่ทันสมัยตลอดเวลา เพื่อให้สามารถนำองค์กรและระบบย่อยต่างๆ พัฒนาและเอาชนะการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่นี้ได้ และการที่จะเอาชนะการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันได้นั้นผู้นำจะต้องอาศัยคุณลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของนักบริหาร ก็คือ การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

5.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาในด้านภาวะผู้นำนั้นนับว่าเป็นที่สนใจในทุกองค์กร เพราะภาวะผู้นำจะมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2544 : 45) และภาวะผู้นำยังเป็น “พรแสวงไม่ใช่พรสวรรค์” ซึ่งสามารถที่จะแสวงหาได้ สร้างให้บังเกิดขึ้นได้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 10) แต่สำหรับการให้ความหมายหรือคำนิยามของภาวะผู้นำนั้นนับว่าเป็นเรื่องยากพอสมควร เพราะภาวะผู้นำมีขอบเขตกว้างขวางและเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆ มากมาย รวมทั้งภาวะผู้นำเป็นผลงานของสหวิชา สหสถาบัน และสหวิชาชีพ จึงมีวิธีการมองแตกต่างตามสาขาวิชา สถาบันและอาชีพ นอกจากนี้ องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำยังถือเป็นข้อยุติไม่ได้ เนื่องจากผลการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ยังขัดแย้งกันอยู่มาก (กวี วงศ์พุด. 2539 : 13) อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่านด้วยกัน เช่น โอเวนส์ (Owens. 1991 : 132) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็น

หน้าที่อย่างหนึ่งของกลุ่มไม่ใช่ของแต่ละบุคคล ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกระบวนการที่มีการปฏิสัมพันธ์กันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งจะมีบุคคลคนหนึ่งสามารถจะนำคนอื่น ๆ ในการที่จะคิดและปฏิบัติในทิศทางความต้องการที่แน่นอน การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นนี้ เราเรียกว่า ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการในการควบคุมงานที่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของผู้นำในการชักจูง โน้มน้าวให้กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของผู้นำด้วยความเต็มใจ ความยินดีที่จะให้ความร่วมมือ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารหรือการติดต่อกันและกัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของกลุ่มให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Stoner and Freeman. 1992 : 472)

นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านก็นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการบอกชี้แนะสมาชิกของกลุ่มให้ทำงานด้วยกันภายใต้ความกดดันที่น้อยที่สุด มีความร่วมมือมากที่สุด และปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น (ทองหล่อ เดชไทย. 2544 : 23) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวเฉพาะของผู้นำที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรม ความสามารถในการบริหารตามทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) และความมีอิทธิพลในการนำผู้อื่นได้ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ยงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 36)

จากคำจำกัดความของภาวะผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมดนี้และถึงแม้ว่าการนิยามภาวะผู้นำจะเป็นไปอย่างหลากหลาย แต่ก็พอที่จะสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การหรือหน่วยงานสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดปัญหา ตัดสินใจวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาของกลุ่ม หากมองแต่ผิวเผินเรา就会发现การเป็นผู้นำเป็นเรื่องไม่ยากลำบาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้สมบูรณ์ยาก และในปัจจุบันนี้ องค์การต่างๆ มักจะประสบปัญหาการขาดแคลนผู้นำในอุดมคติที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละและเป็นประชาธิปไตย แต่อย่างไรก็ตามการเสริมสร้างภาวะผู้นำก็ถือว่าเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการฝึกฝน ความสามารถในการใช้อำนาจและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหรือการใช้ศิลปะในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม (มัลลิกา ดันสอน. 2544 : 165) ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2540 : 141) ได้ให้ทัศนะถึงการเป็นผู้นำไว้ว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรจะให้ทิศทางกับความพยายามของบุคลากรทุกคนเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ถ้าปราศจากการเป็นผู้นำหรือการให้แนวทางแล้วการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์การจะขาดไปได้ สิ่งเหล่านี้สามารถ

นำไปสู่สถานการณ์ที่บุคคลทำงานเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขาเอง ในขณะที่องค์กรโดยส่วนรวมไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ถ้าหากว่าองค์กรต้องการความสำเร็จ

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวจะเห็นว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการที่จะรวมกลุ่มคนในองค์กรให้ร่วมมือร่วมแรงปฏิบัติงานเพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กรได้นั้น ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลงานเพื่อนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคือสูญเสียน้อยที่สุด 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับผู้ตามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยใช้แนวคิดและปรัชญาทางการบริหารต่างๆ 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจและเห็นภาพชัดเจนของจุดยืนที่องค์กรที่ตนทำงานอยู่จะมุ่งไปสู่ และพยายามเชื่อเชิญชักชวนให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติตามด้วย 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างค่านิยม ความเชื่อหรือวัฒนธรรมที่ถูกต้องให้เป็นปรัชญา แนวคิดและแนวการปฏิบัติได้ (วลัญชร อติพัฒน์. 2542 : 36 – 37 ; อ้างอิงจาก อวยชัย ชบา. 2538 : 165 – 166)

ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กร จึงต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดีระหว่างสมาชิกฝ่ายต่างๆขององค์กร โดยเฉพาะในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการแสดงออกถึงความรับผิดชอบงานของโรงเรียนทั้งหมด การเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่งในอันที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาในระดับโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะจากการศึกษาของนักการศึกษาหลายท่านต่างก็พบว่า องค์กรประกอบที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น มีข้อหนึ่งที่สนับสนุนปัจจัยบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Hargreaves and Hopkins. 1996 : 112 – 113 ; citing Mortimore. 1988 ; Rossow. 1990 : 4 -5) และยังมีงานวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเช่นเดียวกัน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536 : 232 ; อภิวรรณ แก้วเล็ก. 2542 : บทคัดย่อ ; Sammons. 1995 : 39)

ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้นำที่ดีที่สามารถใช้แบบภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการแสดงตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรม การแสดงออก ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักใคร่ของครูและนักเรียน และหากผู้บริหารโรงเรียนรู้จักการนำความมีภาวะผู้นำมาใช้ในการทำงานให้ถูกกับสภาพของโรงเรียน โดยทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณบริหารมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน

และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นในเรื่องต่างๆก็ย่อมจะก่อให้เกิดความศรัทธา ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอันจะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้ได้แน่นอน

5.1.3 พัฒนาการเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจึงได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีบุคคลคณะต่างๆพยายามศึกษาภาวะผู้นำในมิติต่างๆซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำในสมัยแรกๆนั้นเป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) หรือ ทฤษฎีคุณลักษณะ (Traits Theory) ภายใต้อคติที่ว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม โดยพยายามที่จะชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ แต่การศึกษาวิธีนี้ไม่ประสบผลสำเร็จและไม่เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากไม่อาจชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ทำให้มีความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามได้อย่างชัดเจน อีกทั้งคุณลักษณะดังกล่าวก็ไม่สามารถที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

ต่อมาจึงได้มีการศึกษาทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Leadership Theory) เพื่อที่จะหาแบบแผนพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งแบบของผู้นำที่ศึกษากันอย่างกว้างขวางจะมุ่งไปที่แบบผู้นำ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน (Job-centered Leader Behavior) กับมิติมุ่งคน (Employee-centered Leader Behavior) การศึกษาวิธีนี้ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเช่นเดียวกัน เนื่องจากพบว่ายังไม่มีรูปแบบของผู้นำแบบใดที่สามารถใช้ได้กับทุกกรณีและยังพบว่าปัจจัยทางสถานการณ์มีบทบาทสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพสูงสุดของกลุ่มและผู้นำ ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) โดยมีความเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยบุคคลอาจเป็นผู้นำที่ดีได้ในสถานการณ์หนึ่งและเป็นผู้ตามที่ดีในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ ฟิวดเลอร์ (Fiedler) ที่สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือกและฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การต่างๆได้

อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ออกมาวิพากษ์วิจารณ์ทฤษฎีของฟิวดเลอร์ (Fiedler) ว่ายังไม่ใช้ทฤษฎีผู้นำที่ดีที่สุด จนกระทั่งปลายศตวรรษที่ 20 เบรินส์ (Burns) และ แบส (Bass) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ที่มุ่งเปลี่ยนสภาพของทั้งบุคคล องค์การและสิ่งแวดล้อมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงนี้ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีนี้ได้ถูกนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นจำนวนมาก และได้ข้อสรุปว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากกว่าทฤษฎี

ภาวะผู้นำแบบอื่นๆที่ผ่านมา นอกจากนี้ยังพบว่าแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เหมาะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันและจะเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 56 ; อ้างอิงจาก Beare, Caldwell and Millikan. 1989 : 106 – 107 ; Sergiovanni. 1989 : 214 – 215) จึงทำให้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ลดความสำคัญลงและนักวิชาการส่วนใหญ่ต่างก็หันมาให้ความสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแทน

จากพัฒนาการการศึกษาภาวะผู้นำตามที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าแบบภาวะผู้นำจะมีหลายแบบแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุคแต่ละสมัย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องเลือกแบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับบทบาท ความเป็นไปได้ และรู้จักดัดแปลงให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยมุ่งที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เนื่องจากเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่และมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากกว่าภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ดังจะได้นำเสนอในประเด็นต่อไป

5.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm shift) ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้กำลังเป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน (Mosley and others. 1996 : 412) และในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้รับการกล่าวขานและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ก็คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass)

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass) ในปี ค.ศ. 1985 เบส (Bass) ได้นำเสนอภาวะผู้นำ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ และผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการ

เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ นั่นคือ “ผู้นำจะให้อะไรบ้างเพื่อที่จะได้รับอะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน” (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 58 ; อ้างอิงจาก Kuhnert and Lewis. 1987 : 469)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบและบุคคลให้ดีขึ้น เป็นผู้นำที่นำองค์การไปสู่ทิศทางใหม่ ผู้นำประเภทนี้มีความสามารถที่จะช่วยให้สมาชิกขององค์การตระหนักว่าเป้าหมายทั้งหมดขององค์การควรจะเป็นอะไร และสามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายใหม่จากเป้าหมายเก่า สื่อสารให้สมาชิกขององค์การทราบว่าเป้าหมายใหม่คืออะไรและมีความผูกพันต่อเป้าหมายใหม่ด้วย ทั้งนี้โดยอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ 4 ประการ คือ ความมีเสน่ห์ (Charismatic) การตลใจ (Inspiration) การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 61 – 66 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1990 : 19 ; Tichy and Ulrich. 1991 : 430 – 431)

ต่อมาหลังจากที่มีการศึกษาทฤษฎี และมีการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะเวลาหนึ่ง คือ ตั้งแต่ เบส (Bass) ได้เสนอทฤษฎีนี้ในปี ค.ศ. 1985 ก็ได้มีการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) โดยมีเบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1990) เป็นผู้เสนอโมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบนี้ โดยใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบภาวะผู้นำที่เขาเคยเสนอในปี ค.ศ. 1985 ซึ่งโมเดลนี้จะประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบใหญ่ ๆ คือ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass. 1999 : 9 – 32 ; Bass and Avolio. 1994 : 2 – 6)

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมงานและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวัง

ไว้และช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด ซึ่งผู้นำจะรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการแล้วจึงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย คุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนี้จะประกอบด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์และการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งแบ่งเป็นการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) หรือ พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (Nonleadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความพยายาม ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วม เมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่อยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากลักษณะภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบทั้งหมดที่กล่าวมานี้ แบลและอวอลิโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 25 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1994 : 4 – 6) ได้กล่าวสรุปและเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำแบบการให้รางวัลตามสถานการณ์ 3) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก 4) ภาวะผู้นำแบบการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ และ 5) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า แบบการให้รางวัลตามสถานการณ์หรือมีการเสริมแรงทางบวกมีประสิทธิภาพในการจูงใจให้ผู้อื่นบรรลุถึงระดับการพัฒนาและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น แต่ไม่มากเท่าองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยวิธีการนี้ผู้นำจะมอบหมายหรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จ และสัญญาว่าจะให้รางวัลเป็นการแลกเปลี่ยนกับงานที่ได้รับมอบหมายไปและเป็นที่น่าพอใจ การบริหารแบบวางเฉย มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพน้อยกว่า และเป็นที่ต้องการในเฉพาะบางกรณี การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก ผู้นำจะคอยดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะลงมือแก้ไขถ้าจำเป็นในกรณีที่มีการเบี่ยงเบนออกจากมาตรฐานหรือมีข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายของผู้ตาม การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ผู้นำจะอยู่เฉยๆ รอจนกว่าความเบี่ยงเบน ข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องเกิดขึ้นแล้วจึงลงมือแก้ไข ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายหรือการขาดภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่มีการหลีกเลี่ยง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

นอกจากนี้ ในด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ยังพบว่ามีข้อจำกัดโดย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีความเชื่อว่าผู้นำให้บางสิ่งแก่ผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานขององค์กร ดังตัวอย่างเช่น ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวังสิ่งจูงใจ (Expectancy Theory of Motivation) และกฎต้นทุน-กำไร (Cost-Benefit Formulation) โดยในการใช้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น ผู้นำจะพยายามสำรวจดูว่าผู้ตามต้องการอะไร แล้วก็แจ้งแก่ผู้ตามว่าหาก

ต้องการจะบรรลุหรือได้มาซึ่งสิ่งนั้นผู้ตามต้องทำอะไรเป็นการตอบแทน ซึ่งผู้นำที่แลกเปลี่ยน เช่นนี้มีอาจถือได้ว่าเป็นผู้นำ จะเป็นได้ก็แค่เพียงผู้บริหารหรือผู้จัดการเท่านั้น (ประสิทธิ์ เขียวศรี. 2544 : 56 ; อ้างอิงจาก Cheng. 1996 : 104 ; citing House. 1971 ; Zaleznik. 1977 ; Bass. 1985)

ในเรื่องเดียวกันนี้ เซง (ประสิทธิ์ เขียวศรี. 2544 : 56 ; อ้างอิงจาก Cheng. 1996 : 104) ได้แสดงความเห็นว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะเป็นการมุ่งเน้นที่เทคนิคการบริหารจัดการของผู้นำและทักษะระหว่างบุคคลเท่านั้น โดยมีความเข้าใจว่า 1) ผู้นำควรจะปรับพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสถานการณ์โดยไม่ต้องสงสัยว่าเป้าหมายขององค์กรจะเป็นอย่างไร 2) ไม่ต้องคาดหวังที่จะให้ผู้ตามทุ่มเททำงานให้มากกว่าเกณฑ์ปกติ และ 3) ไม่ต้องพยายามที่จะปรับเปลี่ยนสถานการณ์ หรือความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตาม ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงไม่อาจช่วยให้องค์กรมีความเป็นเลิศได้

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งข้อจำกัดของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมมากกว่าภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆในการที่จะนำมาใช้ในการศึกษาถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

5.1.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

จากทฤษฎีและแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร และจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนี้ จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ

5.1.5.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership)

แบสและอโวลีโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1994 : 2 - 6) กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือ ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอ

มากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไวใจ
ได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้
อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์
ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การ
เชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความ
ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกัน
กับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความ
รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรม
ของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำมีความจำเป็นต่อกระบวนการ
การเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ บันดูรา (Marriner.
1993 : 114 ; citing Bandura. 1977) โดยพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดจากการเรียนรู้ใน
กระบวนการทางสังคม บุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นและจะเกิดความคิดว่าจะแสดง
พฤติกรรมใหม่อย่างไรและความคิดนั้นจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติในเวลาต่อมา เช่นเดียวกับ
กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมภายในองค์กรการ ผู้ได้บังคับบัญชาจะสังเกตพฤติกรรมของผู้นำและ
มีแนวโน้มจะเลียนแบบพฤติกรรมผู้นำ เนื่องจากตำแหน่งอิทธิพลและประสบการณ์ต่างๆที่สูง
กว่าและหากผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ว่าผู้นำมีความสามารถและประสบความสำเร็จ ผู้ได้บังคับ-
บัญชาก็มีแนวโน้มที่จะเลียนแบบผู้นำมากขึ้น (Marriner. 1993 : 120 ; citing Weiss. 1977)
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แบล (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 63 ; อ้างอิงจาก Bass.
1985 : 43) ที่กล่าวว่า การพิจารณาภาวะผู้นำโดยเฉพาะการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น
ให้ดูจากวิธีการที่ผู้ตามรับรู้และปฏิบัติตนต่อผู้นำ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ผู้ตามจะเชื่อถือ ศรัทธา
ภูมิใจและเชื่อในความสามารถของผู้นำที่จะแก้ปัญหาต่างๆผู้ตามจะเห็นว่าผู้นำทำให้ตนมีความ
กระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดลใจให้เกิดความภาคภูมิใจ ผู้นำมีพรสวรรค์ที่จะจุดประกาย
เป้าหมายให้ผู้ตามเห็นและชี้ทางในการไปสู่เป้าหมายนั้น อีกทั้ง แบล (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม.
2538 : 62 ; อ้างอิงจาก Bass. 1985) ก็ได้กล่าวไว้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์นั้น
เป็นรูปแบบที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือผู้นำ มี
ความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจและวิสัยทัศน์ของผู้นำ ซึ่งผู้นำจะมีคุณลักษณะใน
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การกำหนดตนเองให้เป็นผู้ที่มีจุดมุ่งหมายและมีอำนาจ มีวิสัยทัศน์
มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ มี
คุณธรรมอันสูงส่ง เป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ตามยึดถือเป็นแบบอย่าง กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน
รวมพลังกระตุ้นจูงใจให้ผู้ตามมีความตั้งใจและความพยายามเพิ่มขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถที่จะสรุปได้ว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงออกและสามารถทำให้ผู้ตามมีความภูมิใจ มีความศรัทธาและนับถือ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้บริหารจะมีคุณลักษณะในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กำหนดตนเอง กำหนดแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในจิตใจ เป็นผู้มองการณ์ไกล เป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานได้เป็นที่ประทับใจ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม และกำหนดเป้าหมายให้มีความชัดเจน

5.1.5.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)

แบสและอวอลิโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1994 : 2 - 6) กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นกระบวนการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่มุ่งใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ยูกัลและฟลีท (Bass. 1985 : 67 ; citing Yukl and Fleet. 1982) ได้อธิบายพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจไว้ว่า เป็นวิธีการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อกลุ่ม และผู้นำใช้คำพูดที่ทำให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และ แบส (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 64 ; อ้างอิงจาก Bass. 1990 : 21) ได้กล่าวเสริมว่า การสร้างแรงบันดาลใจจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจเป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม อธิบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าจะช่วยกันปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างไร ส่วนผู้นำโดยการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามโดยการจุดประกายความคิดที่จะช่วยทำงานใหญ่ได้สำเร็จโดยใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น

วิธีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ตาม ผู้นำอาจทำได้ดังนี้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2536 : 64 ; อ้างอิงจาก Cohen. 1990 : 58 - 60)

1. สร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเชื่อว่าผู้ตามมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ
2. ให้มีความเชื่อในเหตุของการกระทำ ให้ผู้ตามตระหนักว่าสิ่งที่ทำนั้นทำไปเพื่ออะไร ทำไมต้องทำ สร้างความเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมาย
3. สร้างความคาดหวังว่าจะทำได้สำเร็จ ส่งเสริมให้ผู้ตามคาดหวังว่าสิ่งที่ทำนั้นจะทำได้สำเร็จเพราะความคาดหวังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าคาดหวังว่าทำแล้วจะสำเร็จก็จะมีความมานะพยายามในการทำงาน ถ้าหากว่าคาดหวังว่าทำแล้วไม่สำเร็จก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถที่จะสรุปได้ว่า การสร้างแรงบันดาลใจ คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในการจุดประกายความคิดของผู้ตามที่ทำให้ผู้ตามคิดที่จะช่วยปฏิบัติงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานตามภารกิจที่จะช่วยพัฒนาส่วนรวมและสังคม เป็นผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารอาจใช้คำพูด สัญลักษณ์หรือจินตนาการชักชวนให้ผู้ตามเข้าใจว่าสิ่งที่ทำนั้นมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกที่เห็นว่าภารกิจที่จะต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ

5.1.5.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)

แบสและอโวลีโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1994 : 2 - 6) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

มิทรอฟ (Bass. 1985 : 102 ; citing Mitroff. 1978) กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญาจะใช้เมื่อกลุ่มหรือองค์การกำลังเผชิญกับปัญหาที่เห็นไม่ชัดเจน ผู้นำจะต้องมีสติปัญญาที่จะวิเคราะห์กำหนดปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา และต้องกระตุ้นปัญญาให้ผู้ตามสามารถมองเห็นปัญหาชัดเจนขึ้น และสามารถตัดสินใจหาทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ เช่นเดียวกับที่ ยูคล (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 63 ; อ้างอิงจาก Yukl. 1981) ได้กล่าวไว้ว่า สถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นทางปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์การสามารถกระทำได้เมื่อ

1. กลุ่มหรือองค์การถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เช่น ถูกฝ่ายตรงข้ามสร้างความปั่นป่วน
2. เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงาน เช่น ขาดเครื่องมือ ขาดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม เกิดความล่าช้า ต้นทุนสูง เป็นต้น
3. งานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน เป็นต้น
4. ผู้นำมีอำนาจเพียงพอที่จะทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถจะแก้ปัญหาที่องค์การเผชิญอยู่

นอกจากนี้ ควินและฮอล (Bass. 1985 : 110 ; citing Quinn and Hall. 1983) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้กระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม ดังนี้

1. การกระตุ้นทางปัญญาโดยใช้หลักเหตุผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นการจูงใจด้านความสำเร็จ ผู้นำเน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการ การตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยแต่จะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ
2. การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน ผู้นำอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่าสติปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ผู้นำจะตัดสินใจโดยวิธีการผสมผสาน ต้องการข้อมูลจำนวนมาก และแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ หลายวิธี
3. การใช้ประสบการณ์ (Empirically) ผู้นำจะแก้ปัญหาโดยอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์แก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอน และใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อให้ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ
4. การมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นที่การเจริญก้าวหน้า การปรับตัว การเรียนรู้ ความหลากหลายและการใช้ความคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจจะมีความยืดหยุ่น จะใช้ข้อมูลน้อยในการตัดสินใจ แต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

อย่างต่อเนื่อง และค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาถ้ามีความจำเป็น นอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในผู้นำเช่นนี้ด้วย

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถที่จะสรุปได้ว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารในการกระตุ้นให้ผู้ตามมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นโดยมีเหตุผลและข้อมูลหลักฐานสนับสนุน

5.1.5.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

แบสและอโวลีโอ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 22 - 25 ; อ้างอิงจาก Bass and Avolio. 1994 : 2 - 6) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมพันธ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพจน์ของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้ร่ำเรียนมากว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งครบ (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ผู้นำซึ่งเป็นผู้มีตำแหน่งสูงขององค์การคำนึงถึงผู้ตามแต่ละคน ลักษณะดังกล่าวยังสามารถใช้ได้ระหว่างเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา หลักการสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการ (Needs) ที่แตกต่างกันและโดยเฉพาะผู้ตามบางคน (Specific Employee) ความต้องการของเขาเหล่านั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ด้วย

อิทธิพลของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของแต่ละบุคคลแล้วยกระดับเขาให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพ (ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. 2538 : 64 ; อ้างอิงจาก Avolio, Waldman and Yammarino. 1991)

มิลเลอร์ (Bass. 1985 : 82 ; citing Miller. 1973) ได้แบ่งลักษณะของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงในลักษณะกลุ่ม โดยที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกันและให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การคำนึงถึงในลักษณะของเอกบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน

สำหรับพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น แบลและอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1994 : 6 - 7) กล่าวว่า ผู้นำจะมีการแสดงพฤติกรรมออกในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การเน้นการพัฒนา ในการแสดงพฤติกรรมการเน้นการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและสำหรับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดตัวอย่างเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการพบปะอย่างคุ้นเคยและเป็นกันเอง โดยการที่ผู้นำติดต่อตัวต่อตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละระดับ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับรู้ปัญหาและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ตลอดจนทำให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทำให้การตัดสินใจในการปฏิบัติงานถูกต้องมากขึ้น

2.2 การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ การที่ผู้นำแจ้งข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราว ความเคลื่อนไหวและสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเป็นคนในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าผู้นำแจ้งข้อมูลด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสซักถามเพื่อทำความเข้าใจมากขึ้น และทำให้ผู้นำได้มีโอกาสสังเกตปฏิกริยาและความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 การเอาใจใส่ความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน คือการที่ผู้นำพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและจะพัฒนาศักยภาพให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างไร การที่ผู้นำพิจารณาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยเช่นกัน

2.4 การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล ทักษะการให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลของผู้นำจะเน้นหนักที่การรับฟังและการค้นหาปัญหา ซึ่งมีทั้งปัญหาส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงานตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สำหรับการให้ความช่วยเหลือผู้นำเพียงแต่รับฟังอย่างตั้งใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ การใช้คำถามเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาระบายออกมา ช่วยในการค้นหาทางเลือกหรือแนะนำบุคคลอื่นๆที่จะขอความช่วยเหลือ

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือ การที่ผู้บริหารอาวุโสให้คำแนะนำปรึกษาเป็นรายบุคคลแก่ผู้บริหารใหม่หรือผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่าเป็นแบบอย่างชี้แนะฝึกและให้คำแนะนำแก่บุคคลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การเป็นพี่เลี้ยงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารโดยพี่เลี้ยงใช้ความรู้ ประสบการณ์ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา จุดสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือกระบวนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการให้การดูแล การเป็นพี่เลี้ยงเป็นความรับผิดชอบของผู้นำในการที่จะพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้กลายเป็นผู้นำในอนาคต

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารที่ให้ความสนใจผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิดและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพัฒนาผู้ตามให้พัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถ ช่วยเหลือ ชี้แนะการทำงานเมื่อผู้ตามต้องการ รวมทั้งกระตุ้นและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นภาวะผู้นำที่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรด้วยการเปลี่ยนแปลงเป้าหมาย ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวังของผู้ตาม และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ สถานการณ์ ภารกิจ ระบบโครงสร้าง และการจัดทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพื่อความสำเร็จขององค์การในระดับสูงสุด ดังนั้น ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่นอกเหนือกว่าปกติอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ คุณค่า อารมณ์ ความรู้สึก ความต้องการ ความคาดหวังและความมั่นใจของครูจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า โดยใช้คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำทั้ง 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5.1.6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

เป็นที่ทราบกันดีว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษา คือ ความอ่อนด้อยของคุณภาพการศึกษา ซึ่งพบเห็นได้ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาขึ้นมาจนถึง อุดมศึกษา โดยเฉพาะระดับประถมศึกษาพบว่ามีเพียงร้อยละ 30 เท่านั้นที่ผ่านเกณฑ์การ พัฒนาด้านสติปัญญา (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. 2544 : 5) ซึ่งการที่จะแก้ปัญหาวิกฤต ดังกล่าวนี้นี้ได้ ผู้บริหารโรงเรียนถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหา ดังกล่าว เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผล ของภาระแห่งชาติและหน่วยงาน เช่น โรงเรียน สถาบัน และองค์การทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารที่มีความพร้อมทางด้านคุณภาวะ คุณลักษณะ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถทาง ด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน รวมทั้งมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจึงมีความจำเป็น ประการหนึ่งต่อการแก้ปัญหาดังกล่าว (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 7 ; อ้างอิงจาก ทิพาวดี เมฆสวรรค์. 2543)

การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของ ผู้บริหารจึงนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสังคมไทยที่ต้องได้รับการพัฒนาให้พ้นจากวิกฤต ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยพัฒนาสังคมให้มีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์นี้ เนื่อง จากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีมุ่งเน้น ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน มีเป้าหมายชัดเจน มีความ เชื่อ มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย (Idealized Influence) มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจภายในให้กับผู้ร่วมงาน (Inspiration Motivation) มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมอง ปัญหาในมุมมองใหม่ให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และมีการวิเคราะห์ปัญหา โดยใช้เหตุผล ข้อมูลหลักฐาน มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา (Intellectual Stimulation) (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 35 - 36)

มีการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของ โรงเรียน โดยผลการวิจัยส่วนหนึ่งชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีทักษะในการทำงาน สามารถที่ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข ดังการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221 - 222) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน และการวิจัยของ อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยทั้ง 2 ต่างพบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน นอกจากนี้ ศุภชัย โกบารุง (2545 : 161 -163) ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีวะกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ก็พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการของนักเรียน อันประกอบไปด้วย ความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า ในการบริหารโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูที่นอกเหนือกว่าปกติและนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาที่วางไว้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้ที่สามารถทำให้ครูมีความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคต่างๆ สามารถที่จะมองเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งในทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะทำให้ครูรู้จักวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนในการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ทิชชีและเดวานน่า (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 62 ; อ้างอิงจาก Tichy and Devanna. 1986 : 19 – 32) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า จะตั้งใจให้ผู้ตามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อชัยชนะและจะให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามโดยมอบอำนาจการทำงานให้โดยเชื่อว่าผู้ตามก็มีความสามารถคนหนึ่ง รวมทั้งจะเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ แฮร์ริส (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2536 : 61 ; อ้างอิงจาก Harris. 1990 : 9) ได้กล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเป็นผู้ที่ให้ผู้ตามมีอิสระในการทำงานและส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเอง จะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สนับสนุน ยกย่อง ยอมรับและเปิดใจกว้างในการทำงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับผู้ตามในการที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ

ดังนั้น จากหลักการ แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่นำเสนอ จึงสามารถสรุปได้ว่า หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้บริหารสามารถยกระดับความต้องการและความสำคัญของครูให้สูงขึ้น ทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา รวมทั้งวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ นอกจากนี้ยังสามารถที่

จะจูงใจให้ครูตระหนักถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนและของส่วนรวม เพิ่มความตระหนักและปลุกเร้าความต้องการของครูในระดับที่สูงกว่าความสนใจในผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่วัตถุประสงค์และภารกิจของโรงเรียน ทำให้ครูมีความทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในการดำเนินงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้

5.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู

บทบาทและภารกิจของครูกับการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของคนในสังคม นับว่ามีส่วนสำคัญยิ่งต่อการดำรงอยู่ของสังคมไทย ที่มีสภาพค่อนข้างเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่นำพาสรรพสิ่งต่าง ๆ ไหลบ่าเข้าสู่ประเทศในรูปแบบของข้อมูลข่าวสารที่ไม่สามารถสกัดกั้นได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อวิถีของสังคม โดยเฉพาะผลที่เกิดกับเยาวชนที่กำลังศึกษาเล่าเรียนอยู่ในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ซึ่ง “ครู” นับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการช่วยสร้างสรรค์และพัฒนานุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในอันที่จะดำรงสภาพความเป็นสังคมไว้ให้คงอยู่ต่อไปได้ และอาจกล่าวได้ว่าหากสังคมขาดครู (ที่ดี) สังคมนั้นก็ย่อมจะขาดการพัฒนาที่ดีและเป็นการยากที่จะดำรงความเป็นสังคมให้คงอยู่ต่อไปได้เช่นกัน (รัตนา ศรีเหรียญ, 2544 : 17 – 23)

ดังนั้น การที่จะให้ครู (ที่ดี) อยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปนานๆและมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานตามบทบาทและภารกิจของตนในการที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขอย่างสมดุลและกลมกลืน สามารถที่ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขได้นั้น “ความผูกพันต่อองค์กรของครู” นับว่ามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่จะทำให้ครูมีความทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนเพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าของโรงเรียนอีกต่อไป ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรของครูจะเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียนโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น (Porter and Lawler, 1987 : 216 – 217)

5.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะด้วยกัน เป็นต้นว่า นอร์ทคราฟท์และนีล (Northcraft and Neale, 1990 : 464) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เป็นเพียงแค่ความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายรวมถึงกระบวนการหรือ

วิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงออกให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กรต่อไป ส่วน ลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 130 –131) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์การ และการจัดการซึ่งหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยจำแนกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมามีดังนี้ คือ 1) มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความตั้งใจและใช้ความพยายามถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ 3) การแสดงออก โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

สำหรับ กรีนเบิร์กและบาร์ออน (Greenberg and Bar-on. 1993 : 185) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่ไปจากองค์กร สอดคล้องกับ จอร์จและโจนส์ (George and Jones. 1999 : 96) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรโดยไม่อยากที่จะละทิ้งองค์กรไป

นอกจากนี้ นักการศึกษาของไทย บุญเจือ จุฬาพรณาชาติ (2544 : 41) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่ดีของบุคคลในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โดยแสดงพฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะคือ ความศรัทธา ความทุ่มเท ความภักดี ซึ่ง ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 24 – 25) ก็ได้ให้ความหมายในลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวข้องและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กรและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า โดยภาพรวมแล้วจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันในสาระสำคัญๆที่เกี่ยวข้องกับความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งพอที่จะประมวลและสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกให้เห็นถึงความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่ามีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ มีการยอมรับในวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย นโยบาย ค่านิยมขององค์กร ตลอดจนมีความหวังใยและความตั้งใจที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดไป ทั้งนี้ก็เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรนั่นเอง

5.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้หลายแนวทางด้วยกัน เช่น พอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216 – 217) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ การที่บุคคลที่มีความรู้สึกใน 3 ลักษณะดังนี้ 1) มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และ 3) มีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การเอาไว้ ในส่วนของ เมเยอร์ (Mayer. 1990 : 2978) มีความคิดเห็นว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์การมีหลายมิติ (Multidimensional Construct) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และความผูกพันเชิงค่านิยม (Value Commitment) หมายถึง การมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

ในขณะที่ แมคกรีและฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) มีความคิดเห็นว่า ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การจะประกอบไปด้วย 2 แนวความคิดคือ 1) การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือบุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์การ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และ 2) การศึกษาความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเชิงพฤติกรรมอันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์การ ได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถถอยกลับคืนมาได้ จึงไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การถ้าไปทำงานที่อื่นโดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์การ

โบว์ดิกส์และบูโน (Bowditch and Buono. 1997 : 154 – 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคมหรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การ 2) ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์การสำเร็จ และ 3) ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์การโดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

จากแนวความคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การลดอัตราการลาออก และคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ต่อไป สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ พอร์ทเตอร์และ

ลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216 – 217) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนที่แสดงออกให้เห็นใน 3 ลักษณะคือ ความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดี

5.2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครู

จากแนวคิดของพอร์ทเตอร์และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216–217) ที่กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) มีความศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) มีความทุ่มเท เต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์การ และ 3) มีความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การเอาไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของครูในด้านความศรัทธา ความทุ่มเท และความจงรักภักดี จึงมีรายละเอียดดังนี้

5.2.3.1 ความศรัทธา

ในปัจจุบันนี้ การบริหารงานในทุกองค์การต่างเป็นที่ทราบกันดีว่า องค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ซึ่งความศรัทธาของบุคลากรที่มีต่อองค์การ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยนำทางชีวิตและการทำงาน การปฏิบัติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การไปสู่เป้าหมายขององค์การที่สมบูรณ์ และก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพขององค์การได้

ในเรื่องของความศรัทธา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นไปในทำนองเดียวกันว่า ความศรัทธา หมายถึง ความเชื่อถือ ความเลื่อมใส (ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 779 ; พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). 2538 : 290 ; เขียวชัย เอี่ยมวรเมธ. 2539 : 519) ในขณะที่ บัณฑิต แท่นพิทักษ์ (2540 : 47) มีความคิดเห็นว่า ความศรัทธา เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างบุคคลกับองค์การที่เกิดจากความเชื่อของบุคคลที่เชื่อมั่น ไว้วางใจ และมีความมั่นใจในการคิดและการกระทำของบุคคลหรือองค์การนั้นๆ

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ ฮอยและคูเปอร์สมิธ (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 46 – 48 ; อ้างอิงจาก Hoy and KuperSmith. 1985 : 2 – 3) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง การมีความเชื่อในบุคคลอื่นโดยไม่มีการบังคับหรือไม่มีเหตุผลที่ทำให้เกิดความเชื่อนั้น โดยความศรัทธาเป็นความคิด ความคาดหวังที่ยึดถือโดยกลุ่มงาน ซึ่งอาจเป็นคำพูด คำสัญญา และการเขียนหรือการพูดของปัจเจกบุคคลอื่น กลุ่มหรือองค์การที่สามารถเชื่อถือหรือไว้วางใจได้ ซึ่งความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหาร หมายถึง การมีความไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูด ทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด

2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี และต่างก็เชื่อมั่นในคำพูด ความซื่อสัตย์ และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

3. ความศรัทธาต่อองค์กร หมายถึง การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อองค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

เช่นเดียวกับที่ ฟิชเชอร์และเอลลิส (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540 : 46 ; อ้างอิงจาก Fisher and Ellis. 1990 : 28) ที่ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อ ความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และยังสอดคล้องกับ แมคอะลิสเตอร์ (McAllister. 1993 : 1010 - A) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความศรัทธา เป็นขอบเขตที่บุคคลหนึ่งมีความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลอื่นและมีความตั้งใจที่จะกระทำบนพื้นฐานของคำพูด การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลนั้น

จากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ต่างก็ให้ความหมายและความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งก็คือ ความศรัทธา จะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในการคิดและการกระทำของบุคคล เพื่อนร่วมงาน และขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น เมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อองค์กร จึงสามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่า ความศรัทธา หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับ และมั่นใจในเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานขององค์กรว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุด บริหารงานด้วยความยุติธรรม และดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในองค์กร

5.2.3.2 ความทุ่มเท

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมงานในหน่วยงานนั้น ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน แต่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เพราะการจูงใจในการทำงานนั้นเป็นการสร้างส่วนประกอบในการทำงานเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่องานต้องการที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่องาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจ ทุกคนร่วมมือกันทำงาน หน่วยงานหรือองค์กรย่อมจะประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 405) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทุ่มเท หมายถึง ยอมเสียสละให้อย่างสิ้นเหลือ หรือเต็มกำลังความสามารถ เช่น ทุ่มเทเงินทอง ทุ่ม

ที่กำลังความคิด ส่วน เขียวชัย เอี่ยมวรเมธ (2539 : 241) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทุ่ม” ไว้ว่าทุ่ม หมายถึง 1)ทุ่มตัวลงทำงานอย่างกระตือรือร้น 2) ใช้ความสามารถหรือสติปัญญา/กำลังทั้งหมด 3)ทุ่มเทกำลังและสติปัญญาทั้งหมดทำงานให้ดี 4) รวบรวมสติปัญญามุ่งในเป้าหมาย 5)ทุ่มสติปัญญาและกำลังความสามารถทั้งหมดลงไปในงาน

สำหรับ เรียม ศรีทอง (2544 : 218) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน เช่น การที่บุคคลขาดงานบ่อยๆอาจจะท้อให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้การเปลี่ยนงานบ่อยๆก็บ่งชี้ได้ประการหนึ่งว่าเกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งพฤติกรรมทำนองนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

ในส่วนของนักวิชาการต่างประเทศ กิออน (Rabinowitz and Hall. 1977 : 265 ; citing Guion. 1958) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกในงานของคนใดคนหนึ่งที่มีต่อองค์กร ต่อสังคม ต่อหัวหน้า และการปฏิบัติโดยรวมเมื่อทัศนคติต่องานที่ได้รับถือเป็นสิ่งสำคัญของเขา และ ฟองซ์ (Rabinowitz and Hall. 1977 : 265 ; citing Faunce. 1959) ได้กล่าวถึงความหมายของความทุ่มเทในอาชีพว่า เป็นการกระทำอันพิเศษต่องานในหน้าที่ชอบเขตของตนให้ประสบผลสำเร็จในบทบาทที่แสดงออกของตนเอง ไม่ใช่บทบาทของผู้อื่น เป็นการใช้กำลังที่ผ่านการทดสอบทางการแสดงออกในบทบาทอาชีพ เป็นการประเมินผลภายในมากกว่าภายนอก ในขณะที่ ราบินowitzและฮอลล์ (Rabinowitz and Hall. 1977 : 265) ได้ให้ความหมายของความทุ่มเทในการปฏิบัติงานไว้ว่า สามารถแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ 1) ความทุ่มเทเป็นการแสดงออกอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ตนได้รับการยกย่องและ 2) ความทุ่มเทเป็นความมุ่งหวังต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

จากความหมายของความทุ่มเทดังกล่าว จะเห็นได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความหมายไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า ความทุ่มเทหมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจและพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

5.2.3.3 ความจงรักภักดี

ในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารองค์กรในทุกระดับต่างมีความตระหนักว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จไม่ได้ ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันหรือรู้สึกผูกมัด (Commitment) ต่อภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการแข่งขันกันสูงและมีการเคลื่อนย้ายของแรงงานสูง จะมีเป็นผลทำให้ความจงรักภักดี (Loyalty) ของ

บุคลากรที่มีต่อองค์การลดน้อยลง ดังนั้น ถ้าองค์การต้องการจะประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องหากกลยุทธ์ในการที่จะดึงดูดบุคลากรทั้งที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดีให้เข้ามาทำงานในองค์การ แต่การได้บุคลากรที่ทั้งเก่ง ทั้งดี เข้ามาทำงานมากก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์การจะประสบความสำเร็จ เพราะถ้าหากขาดซึ่งกลยุทธ์ในการจูงใจให้พนักงานเหล่านั้นทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ ความสามารถทำงานให้กับองค์การ และที่สำคัญคือกลยุทธ์ในการที่จะรักษามูลค่าขององค์การให้มีความจงรักภักดีต่อองค์การและอยู่กับองค์การให้นานที่สุดแล้ว ย่อมจะเป็นการยากที่จะได้มาซึ่งความสำเร็จ (นิสตากร์ เวชยานนท์. 2545 : 48) ฉะนั้น ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 212) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า จงรักภักดี หมายถึง ผูกใจรักด้วยความเคารพนับถือหรือรู้คุณอย่างยิ่ง ในขณะที่ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 95) กล่าวว่า ความภักดีและยึดมั่นต่อองค์การ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ประสพการณ์ และผลประโยชน์ของบุคคลที่มีกับองค์การ โดยบุคคลที่มีความภักดีและยึดมั่นต่อองค์การ จะมีความมั่นใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป แม้จะมีข้อต่อรองที่สูงกว่ามาล่อใจก็ตาม ซึ่ง โยธิน ศันสนียุทธ (2530 : 60) ได้แสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่องค์การควรที่จะคำนึงถึงอยู่เสมอคือ การปรับปรุงองค์การอย่างไรเพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์การเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และใช้ความสามารถที่มีอยู่นำมาใช้ให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และเป็นการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การด้วย ทั้งนี้เพราะหากบุคคลขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ สถานภาพขององค์การจะขาดความมั่นคงและจะเกิดผลร้ายตามมา ที่สำคัญคือ การหนึ่งงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน และเปลี่ยนงาน

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ เฮอส์ซแมน (คมสัน ชัยเจริญศิลป์. 2542 : 10 ; อ้างอิงจาก Hirschman. 1970 : 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty in Organization) หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่กับองค์การนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์การ โดยเป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ คือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้งหรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างหลากหลายได้ สอดคล้องกับ บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

จากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์การตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีอิทธิพลต่อการย้ายหรือออกจากงาน ความมั่นคงขององค์การ และประสิทธิผลขององค์การ โดยหาก

สมาชิกขององค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การจะมีผลทำให้องค์การรอดพ้นจากการย้ายหรือออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันสมควร รวมทั้งข้อเรียกร้องต่างๆของสมาชิกก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การมีความมั่นคงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้น จากความหมายและความคิดเห็นดังกล่าว จึงสามารถที่จะประมวลและสรุปได้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การแสดงออกถึงความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

จากองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การของครูที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งหมดนั้น สามารถที่จะกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธา ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับคณะครูในโรงเรียน ทั้งนี้เพราะความศรัทธาจะเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือ ไว้วางใจ และยอมรับในแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นในด้านของเป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ปรัชญา คำขวัญ และแผนปฏิบัติงานโรงเรียนว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียน ทำให้ครูมีความทุ่มเท ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายหรือแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนโดยไม่มีข้อโต้แย้ง นอกจากนี้ยังเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออกก่อนเวลาอันสมควรหรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนได้ครูทั้งที่เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนได้นานที่สุด อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุขได้ในโอกาสต่อไป

5.2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การของครู

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าของบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ ทั้งนี้เพราะจากการศึกษาของ แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1 – 14) พบว่าหากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก 2) ปัญหาการขาดงาน พบว่าคนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย และ 3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า และ กรีนเบิร์กและบาร์ออน (Greenberg and Bar-on. 1993 : 176 – 177) ก็ได้ออกมาชี้แนะให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า 1) หากคนมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ 2) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับ

ความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรสูง และ 3) หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การลดอัตราการลาออก และการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ต่อไป รวมทั้งเป็นเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย (Currivan. 1998 : 298 - A) ดังที่ จอร์จและโจนส์ (George and Jones. 1999 : 96) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วเขาจะมีความเชื่อมั่นในองค์กร และเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรจะทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงานโดยการทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 15 – 16) และปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : 28 – 29) ได้กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในทำนองเดียวกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับประเด็นที่สำคัญๆ ดังนี้ 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานเพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจ 2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกันของสมาชิก จึงเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่ 3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งนี้บุคคลและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4) ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และ 5) ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง อีกทั้ง บุญเชื้อ จุฬาพรรณชาติ (2544 : 47) ก็ได้สรุปถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างน่าสนใจอีกว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเท ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาจะอยู่กับองค์กรเพื่อร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้องค์กรบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อองค์กรด้านลบ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน บุคคลจะจำกัดบทบาทตัวเองไม่สร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรลดลง รวมทั้งจะเกิดพฤติกรรมต่อต้านไม่สามัคคี

จากผลของความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรจะมีทั้งในทางบวกและทางลบ กล่าวคือ ผลที่เกิดขึ้นในทางบวก ได้แก่ มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ส่วนผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ได้แก่ มีความเบื่อหน่ายไม่ยอม

ทำงาน ออกจากงาน ย้ายที่ทำงาน ขาดงานบ่อย ขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอันจะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การลดต่ำลง ดังนั้น ในการสร้างความผูกพันต่อองค์การของครู จึงจำเป็นจะต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มีผลไปในทางบวก เพื่อให้ครูทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ ให้มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อให้โรงเรียนสามารถที่จะประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความศรัทธา ความทุ่มเทให้กับการทำงาน และความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกว่ามีการยอมรับในวัตถุประสงค์ นโยบาย ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถและเต็มศักยภาพ ตลอดจนมีความหวังใยและมีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดไป ทั้งนี้ก็เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์การ

สเทียร์ (Steers. 1977 : 8) นักการศึกษาที่มีชื่อเสียงได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะของบุคลากรในองค์การในแง่ของความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ กীরติบุตร (2529 : 97) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ (Commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีพฤติกรรมการแสดงออกให้เห็นในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ภรณ์ กิริติบุตร. 2529 : 97)

1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร
2. ประสิทธิภาพที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. แสดงความคิดเห็นว่า งาน คือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้องค์การได้

4. ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลดีกว่าคนอื่น

จากแนวคิดดังกล่าว เป็นจุดประกายที่นำไปสู่การศึกษาค้นคว้าเพื่อหาข้อเท็จจริงต่อไป โดยเฉพาะในทางด้านการศึกษามีการนำไปศึกษาเพื่อค้นหาว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่ต่างก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากการวิจัยของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 166 – 167) ที่ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ การวิจัยของ เพอร์ลา (Perhla. 1986 : 1963 – A) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ได้จากความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังยืนยันได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีคุณค่าในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าแรงจูงใจ นั่นก็หมายความว่า หากครูมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้ครูมีความตั้งใจในการทำงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ออกมาได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ อันเป็นการบ่งบอกถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

นอกจากนี้การวิจัยของ จรัส เปี้ยนวน้อย (2541 : 101 - 102) ที่ศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้อย่างตนเองได้ รวมทั้งการวิจัยของ นุชนรา รัตนศิริประภา (2543 : 138) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยก็พบในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การของครู จะมีความสัมพันธ์กับควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า หากครูมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะทำให้ครูมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเทเต็มความสามารถ มีความเอาใจใส่ต่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุขตามที่กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกของโรงเรียนเพื่อความสำเร็จและก้าวหน้าของโรงเรียนต่อไป ความผูกพันต่อองค์การของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาซึ่งควมมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริง

5.3 ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน

จากการศึกษาของนักวิจัยทางการศึกษาจำนวนมาก พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และขนาดโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆภายในโรงเรียนที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีต่อนักเรียน (Bryk and Thum. 1989 : 26) ดังการวิจัยของ อ่ำรุ่ง จันทวานิช (2523 : 210) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน พบว่า ด้านขนาดโรงเรียน พื้นที่และจำนวนห้องเรียน มีอิทธิพลต่อคุณภาพการเรียนการสอน นั่นคือ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงคือ เด็กที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สอดคล้องกับการวิจัยของ มนัส ภาควงุมิ และบุญจง เรืองสะอาด (2527 : 86 – 88) ที่ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับครู นักเรียน และโรงเรียน ที่สัมพันธ์กับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพทางการศึกษา กล่าวคือ โรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพการศึกษาดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

เช่นเดียวกับการวิจัยของ กมล ปิยภัณฑ (2531 : 143 - 144) ที่ได้วิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ก็พบในลักษณะเช่นเดียวกันนี้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมของโรงเรียนทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน รวมทั้ง

การวิจัย ของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 226 – 227) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ก็พบว่า ขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผล ทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ได้แก่ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ อีกทั้งผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น ก็พบในทำนองเดียวกันนี้ว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียนและการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนผลการวิจัย ของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ก็พบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในด้านการพัฒนาการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถประสานสัมพันธ์บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ จากการวิจัยของ แม็คคี (McKee. 1997 : 5126) ที่ได้ศึกษาขนาดของโรงเรียนระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 5 ผลการวิจัยก็พบว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อระดับจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผิวดำในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่านักเรียนผิวดำที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยของ เนย์ (Ney. 1996 : 4371) ที่ได้ศึกษาขนาดของโรงเรียนกับประเภทห้องเรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยกลับพบว่า ขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยประเภทห้องเรียนขนาดเล็กจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าประเภทห้องเรียนขนาดใหญ่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประเภทห้องเรียนขนาดเล็กมากที่สุด รวมทั้งโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน และการวิจัยของ โฟว์เลอร์และวอลเบอร์ก (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 74 ; อ้างอิงจาก Fowler and Walberg. 1991 :

189 – 202) ก็พบว่า การเพิ่มขนาดของโรงเรียนส่งผลทางด้านลบต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน การอยู่ร่วมกันของนักเรียน และมีผลต่อบรรยากาศของการเรียนรู้ การทำกิจกรรมร่วมกันของนักเรียนภายในโรงเรียน ซึ่ง กอทท์เฟรดสัน (Gottfredson. 1985 : 41) ได้อธิบายถึงผลที่เกิดจากขนาดของโรงเรียนที่ทำให้เกิดความไม่เป็นระเบียบของโรงเรียน ไว้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างนักเรียนกับนักเรียนในด้านการสื่อสารได้น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ การบริหารและการจัดการ การดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้จะปฏิบัติได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เพราะโรงเรียนขนาดใหญ่ครูรู้สึกสูญเสียความเชื่อมั่นในการบริหารและเกิดความรู้สึกว่าการดำเนินงานไม่เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้ง ชายน์ (Schein. 1985 : 59) ก็ได้สรุปไว้ในทำนองเดียวกันว่า โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถนำไปสู่พฤติกรรมของความแตกแยกในการบริหารได้ง่าย เกิดความล้มเหลวในการจัดการเรียนการสอน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนทางด้านกายภาพทำได้ยาก เช่นเดียวกับการวิจัยของ ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : 66 – 69) ที่ได้ทำการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันควมมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานจะแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะมีการทำงานร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และการวิจัยของ วิชัย ครุฑอรัญ (2543 : 99 – 110) ที่ได้ศึกษาปัญหาการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ก็พบเช่นเดียวกันว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันจะมีปัญหาในการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีบุคลากรและนักเรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นการสื่อสารจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับหนึ่งจะผ่านขั้นตอนหลายขั้นตอน จึงทำให้การส่งสารล่าช้าและเป็นไปได้อย่างไม่สะดวก

ในเรื่องเดียวกันนี้ งามอาจ นัยวัฒน์ (2544 : 106 – 107) ได้ทำการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 กลับพบว่าขนาดของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการส่งเสริมผลการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และไม่ใช่วิชาการของนักเรียนประถมศึกษา

จากการประมวลผลการวิจัยดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่ต้องการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ยังไม่สามารถสรุปผลได้ชัดเจน เนื่องจากยังมีความขัดแย้งกันระหว่างสามกลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก กลุ่มที่สอง พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่กลุ่มที่สาม กลับพบว่า ขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนของนักเรียน แต่อย่างไรก็ตาม จากเอกสารงานวิจัยที่น่าเสนอข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดแนวนโยบายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ซึ่งจะมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการเสริมสร้างสุขภาพร่างกายของนักเรียน ให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อันจะนำไปสู่การเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุข ได้ในอนาคต จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยด้านขนาดของโรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่ามีผู้ศึกษาวิจัยและมีผลงานการวิจัย ดังนี้

6.1 งานวิจัยต่างประเทศ

มองค์ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 75 ; อ้างอิงจาก Monk. 1986 : 24) ศึกษาประโยชน์ที่ได้จากการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 400 คน จะทำให้การบริการด้านการศึกษาก่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการให้บริการแก่นักเรียน ความสามารถในการจัดสิ่งสนับสนุนต่อการเรียนการสอนในระดับโรงเรียนและชั้นเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนในทางบวกสูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 400 คน ทำให้โรงเรียนสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

เพอร์ลา (Perhla. 1986 : 1963 – A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การและการปฏิบัติงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 181 คน พบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์ได้จากความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังยืนยันได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่มีคุณค่าในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ดีกว่าแรงจูงใจ

ดีโคทิสและซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers. 1987 : 445 – 470) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน และทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่าๆกัน

คิง (King. 1989 : 2329 - A) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษาจำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล-มัธยมปลาย และระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือ Multifactor Leadership Questionnaire ของเบส (Bass) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) สามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้เหนือกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน และพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมปลาย

อิสเซนเบอร์เกอร์และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 51 - 59) ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันของพนักงาน โดยทำการศึกษาจากบุคคลอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย และตำรวจ และทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ พบว่า รายได้ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง และการสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความอดสาหะในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์การโดยไม่หวังผลตอบแทน

ทักเคอร์ (Tucker. 1990 : 773 - A) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ พบว่า โครงร่าง (Profile) ของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบตามสบาย จนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษมากยิ่งขึ้น และยังพบว่าภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ

แมททิวและฟาร์ (Mathieu and Farr. 1991 : 127 - 133) ศึกษาปัจจัยที่วัดความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานและความพึงพอใจในงานจากพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และจากวิศวกร 220 คน จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในกลุ่มพนักงานขับรถประจำทางและวิศวกร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน การใช้ทักษะที่หลากหลาย ความมีอิสระจากงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบอีกว่าความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

เอเวอร์เรตต์ (Everette. 1992 : 2766 - A) ศึกษาความผูกพันเชิงเจตคติของครู โดยใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา จำนวน 330 คน พบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ในเรื่องภาวะผู้นำของ

ครูใหญ่ก็พบว่า มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียนหรือองค์การและปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู

แซมมอน (Sammons. 1995 : 39) ศึกษาคุณลักษณะหลักของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยได้ศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลทั้งในระดับประถมและมัธยมในประเทศอังกฤษ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำ เป้าหมายร่วมกัน สอนและเรียนอย่างตั้งใจ มีความคาดหวังสูง เป็นต้น

นีย์ (Ney. 1996 : 4371) ศึกษาขนาดของโรงเรียนกับประเทหองเรียนจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา มลรัฐเทเนสซี พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยประเทหองเรียนขนาดเล็กจะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าประเทหองเรียนขนาดใหญ่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาการอ่านของนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประเทหองเรียนขนาดเล็กมากที่สุด รวมทั้งโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

แบส (Bass. 1997 : 130 – 139) ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่า ความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับขั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่าและทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่า ภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉยแบบเชิงรุกและแบบเชิงรับ และการปล่อยตามสบาย ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

ชุย (Chui. 1997 : 807 - A) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน และการรับรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูง ก็จะมีวิสัยทัศน์ สภาพบรรยากาศและการรับรู้ของนักเรียนสูงตามไปด้วย

แม็คคี (McKee. 1997 : 5126) ศึกษาขนาดของโรงเรียนระดับประถมศึกษา กับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 5 พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อระดับจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนผิวดำในโรงเรียนขนาดใหญ่สูงกว่านักเรียนผิวดำที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

6.2 งานวิจัยในประเทศ

กมล ปิยภักดิ์ (2531 : 143 - 144) วิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมของโรงเรียนทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221 - 222) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ 2.60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาล่าเรียน นอกจากนี้ ยังพบว่าขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน รวมทั้งโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยประสิทธิผล ทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

วิไล ทองแผ่ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า คุณลักษณะที่คาดหวังของนักเรียนที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความคิดวิจารณ์ญาณ ความอยากรู้อยากเห็น เจตคติในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ ความมีวินัยในตนเอง และความเสียสละ คุณลักษณะที่มีค่าร้อยละของคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมีวินัยในตนเอง รองลงมา คือ เจตคติต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ความเสียสละ ความอยากรู้อยากเห็น การปรับตัว ความสามารถในการแก้ปัญหา ความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ และความคิดวิจารณ์ญาณ คุณลักษณะของนักเรียนจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทุกคุณลักษณะของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังจากเอกสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้น คุณลักษณะความมีวินัยในตนเอง คะแนนเฉลี่ยทุกคุณลักษณะของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

คะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังของผู้ปกครองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความคิดวิจารณ์ญาณ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรู้พื้นฐานในการประกอบอาชีพ ไม่มีคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะใดของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่คาดหวังของหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทุกคุณลักษณะของนักเรียนที่เรียน 9 ปี สูงกว่าที่เรียน 6 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้น การปรับตัวและความมีวินัยในตนเอง

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 166 – 167) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความชัดเจนในบทบาท 3) ความขัดแย้งในบทบาท 4) ลักษณะงานในด้านของศักยภาพการจูงใจจากงาน

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ศึกษาธิการจังหวัด ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 432 คน พบว่า ศึกษาธิการจังหวัดมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายอยู่ในระดับน้อย และพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลองค์การเพิ่มจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และตัวทำนายประสิทธิผลองค์การโดยรวมที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก

จรัส เปี้ยวน้อย (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ การอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงาน ครูผู้สอน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามบทบาท การจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้

ชัชวาลย์ ป้อมไชยา (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่าการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมนึก แกระหัน (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคำชะอี สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามัคคี ความเมตตากรุณา ความมีระเบียบวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร และความเสียสละ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนักเรียนหญิงมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนชายทุกด้าน

บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น พบว่า ขนาดโรงเรียน มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

สุภาพร รอดถนอม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .720$) และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การกระตุ้นปัญญา การกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.5 ($R^2 = .565$)

ส.วาสนา ประवालพฤกษ์ และคนอื่น ๆ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาผลการศึกษาที่เน้นคุณธรรม 5 ประการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสัตยาไส เมื่อพิจารณาในด้านคุณภาพของผู้เรียน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ความคิด

ความถนัดด้านจำนวน เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานระดับประเทศนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับปานกลาง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับต่ำ

ความถนัดด้านภาษา เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานระดับประเทศนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 อยู่ในระดับต่ำ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในระดับปานกลาง

ความถนัดด้านเหตุผล เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานระดับประเทศนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 อยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเทียบกับคะแนนเต็มนักเรียนทุกระดับชั้น (ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6) มีคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพบว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 2 ส่วนชั้นอื่นๆไม่แตกต่างกัน และนักเรียนชาย-หญิงมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

ความสามารถในการแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ เมื่อเทียบกับคะแนนเต็มนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 5 และ 6 มีความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

ความคิดวิจารณ์ญาณ ในแบบทดสอบเลือกตอบ นักเรียนทำคะแนนเฉลี่ยได้ประมาณครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็ม โดยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่านักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ส่วนในแบบทดสอบฉบับที่ให้นักเรียนเขียนคำตอบเองนั้น คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับคะแนนเต็มนักเรียนทั้ง 3 ระดับชั้น คือ ประถมศึกษาปีที่ 4, 5 และ 6 มีคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใน 4 กลุ่มวิชา คือ การงานและพื้นฐานอาชีพ สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต ภาษาไทย และคณิตศาสตร์ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มวิชาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ จิตใจและบุคลิกภาพ

พบว่า นักเรียนมีคุณธรรมที่เด่นชัดมาก คือ ความตรงต่อเวลา การมีน้ำใจ เสียสละ คิดถึงคนอื่นมาก ไม่เห็นแก่ตัว มีสัมมาคารวะ มนุษย์สัมพันธ์ดี ช่วยเหลือกันและกัน โดยทั่วไปเชื่อฟังครูมากจนคล้ายกับจะกลัวครูไม่กล้าวิจารณ์ครู ไม่ค่อยแสดงความรู้สึก

3. พัฒนาการและทักษะทางด้านร่างกาย

ผลการสำรวจภาวะโภชนาการจากน้ำหนักตัวและส่วนสูง พบว่านักเรียน 74% มีภาวะโภชนาการปกติ (Normal nutrition) 13% ค่อนข้างอ้วน (Overnutrition) และ 13% ผอม (Undernutrition) เป็นที่น่าสังเกตว่ามีนักเรียนบางคนน้ำหนักลดลงในระหว่างภาคเรียน แต่น้ำหนักจะเพิ่มขึ้นในช่วงปิดภาคเรียน

4. พฤติกรรมทางกาย สังคมและพฤติกรรมกลุ่มของนักเรียน

พบว่า ความมีชีวิตชีวาตามวัยของนักเรียนค่อนข้างต่ำ ส่วนใหญ่แสดงพฤติกรรมเฉื่อยชา ไม่ค่อยซุกซน พยายามแสวงหาของเล่นโดยใช้สิ่งของตามธรรมชาติ อุปกรณ์ประกอบการเล่นหรือออกกำลังกายตามธรรมชาติของเด็กค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่ค่อยโลดโผน พฤติกรรมกลุ่มดี สามารถเล่นด้วยกันได้ดีในระหว่างนักเรียนชั้นต่างๆ

อภิวรรณ แก้วเล็ก (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

กองวิจัยทางการศึกษา (2543ข : 18 - 19) ศึกษารูปแบบหรือแนวการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา พบว่า คุณลักษณะของนักเรียนด้านการเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ตามที่ได้กำหนดในแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยคนดี คือ คนที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความสนใจใฝ่รู้ มีความซื่อสัตย์ ขยัน ตรงต่อเวลา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นและทำตามข้อตกลง คนเก่ง คือ คนที่สามารถหาข้อมูลและรวบรวมข้อมูล สามารถวางแผนการทำงานและทำงานได้ตามขั้นตอน ตลอดจนสรุปผลงานได้ คนมีความสุข คือ คนที่มีความภูมิใจในผลงานของตนเองและมีความสุขจากการร่วมกิจกรรม ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

1. การเป็นคนดี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 67.75 อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.64 – 2.71) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ 4 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 48 อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับพอใช้ (ค่าเฉลี่ย

2.36 – 2.41) และนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 53.49 อยู่ในระดับพอใช้ (ค่าเฉลี่ย 2.39)

2. การเป็นคนเก่ง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 62 อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.56 – 2.59) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 4 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 47 – 62 อยู่ในระดับพอใช้ (ค่าเฉลี่ย 2.27 – 2.42)

3. การเป็นคนที่มีความสุข นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 5 และ 6 ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 61 – 83 อยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 2.59 – 2.81) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และ 4 ร้อยละ 44 – 56 อยู่ในระดับพอใช้ (ค่าเฉลี่ย 2.39 – 2.41)

นุชนรา รัตนศิริประภา (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาองค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลากรโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ การอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงาน ครูผู้สอน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติงานตามบทบาท การจงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านความสามารถในการปรับตัว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์) ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในชีวิต

บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายกาตองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยายกาตองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนโดยรวมทุกด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางการบริหาร พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ พฤติกรรมผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในด้านการพัฒนาการโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถประสานสัมพันธ์บุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภัสสร คงจิต (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสามารถทางสมองขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านจำนวน ความสามารถด้านมิติสัมพันธ์ ความสามารถด้านเหตุผล และความสามารถด้านการรับรู้อย่างรวดเร็ว พบว่า นักเรียนมีความสามารถด้านจำนวนสูงสุด ประมาณร้อยละ 74 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนด้านภาษา ด้านมิติสัมพันธ์ ด้านเหตุผล และด้านการรับรู้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 53, 56, 60 และ 55 ตามลำดับ

ศุภชัย โถบำรุง (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถทางวิชาการของนักเรียนที่ประกอบไปด้วยความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลแนวคิด และทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณภาพทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านพบว่า ความรู้ความสามารถ สุขภาพร่างกาย ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ และจากผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านต่างก็พบว่ามีปัจจัยหลายด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยในด้านผู้บริหารโรงเรียน ที่พบว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถสร้างความพึงพอใจ ความพยายามเป็นพิเศษให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และนอกจากนี้ยังสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ที่ประกอบไปด้วยความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยอีกด้วย

ในส่วนของปัจจัยด้านครูผู้สอนในด้านความผูกพันต่อองค์การของครู นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เนื่องจากพบว่าความผูกพันต่อองค์การของครู จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ และการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งยังพบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียน ยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน และมีผลต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่ทำให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีต่อนักเรียนอีกด้วย

จากข้อค้นพบดังกล่าวนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อที่จะได้ทราบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับใด มีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา และมีปัจจัยใดบ้างที่สามารถทำนายประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาได้ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการแก้ปัญหา และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการพัฒนาตนเองและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาทั้งในด้านการเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น 883 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 382 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 391 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 110 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 8,249 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 371 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ซึ่งมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ครูผู้สอน) จากตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวน 367 คน แต่ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 371 คน

2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (unit of sampling) มาร้อยละ 15 ของโรงเรียนแต่ละขนาด ได้โรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 57 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 59 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 132 โรงเรียน

2.3 สุ่มกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก สุ่มมาโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่

- ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 1 คน
- ครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 1 คน

2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง สุ่มมาโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่

- ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 1 คน
- ครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 2 คน

2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ สุ่มมาโรงเรียนละ 5 คน

- ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 1 คน
- ครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนละ 4 คน

จะได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 371 คน จากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 114 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 177 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 80 คน ปรากฏดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	อำเภอ/ กิ่งอำเภอ	ขนาดโรงเรียน											
		ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
		จำ นวน ร.ร. เล็ก	จำ นวน ครู	จำ นวน ร.ร. กลาง	จำ นวน ครู	จำ นวน ร.ร. ใหญ่	จำ นวน	จำ นวน ร.ร. เล็ก	จำ นวน ครู	จำ นวน ร.ร. กลาง	จำ นวน ครู	จำ นวน ร.ร. ใหญ่	จำ นวน ครู
1	กันทรลักษณ์	26	137	55	528	19	420	4	8	8	24	3	15
2	ขุขันธ์	32	166	42	382	16	328	5	10	6	18	2	10
3	กันทรารมย์	38	207	28	277	7	136	6	12	4	12	1	5
4	ขุนหาญ	24	124	30	255	10	211	4	8	5	15	2	10
5	เมืองฯ	36	237	20	219	8	263	5	10	3	9	1	5
6	อุทุมพรพิสัย	30	174	28	312	4	99	4	8	4	12	1	5
7	ราษีไศล	22	105	27	272	3	59	3	6	4	12	1	5
8	ปรางค์กู่	15	83	30	272	2	40	2	4	5	15	-	-
9	ไพรบึง	26	119	13	118	2	47	4	8	2	6	-	-
10	วังหิน	14	89	17	149	2	38	2	4	3	9	-	-
11	โนนคูณ	20	93	10	88	2	34	3	6	2	6	-	-
12	ห้วยทับทัน	10	53	14	125	4	62	1	2	2	6	1	5
13	ศรีรัตน	11	72	11	110	5	115	2	4	2	6	1	5
14	เบญจลักษณ์	12	61	12	120	2	32	2	4	2	6	-	-
15	พยุห์	16	85	7	66	3	48	2	4	1	3	-	-
16	น้ำเกลี้ยง	13	88	7	61	5	107	2	4	1	3	1	5
17	ภูสิงห์	4	19	12	111	9	180	1	2	2	6	1	5
18	ยางชุมน้อย	6	32	8	89	3	69	1	2	1	3	1	5
19	โพธิ์ศรีฯ	7	40	8	95	1	23	1	2	1	3	-	-
20	ศิลาลาด	8	39	7	88	1	16	1	2	1	3	-	-
21	เมืองจันทร์	8	46	3	42	1	9	1	2	-	-	-	-
22	บึงบูรพ์	4	21	2	27	1	17	1	2	-	-	-	-
รวม		382	2,090	391	3,806	110	2,353	57	114	59	177	16	80

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งมีทั้งหมด 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษาธิการจังหวัด ที่ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 170 -178) ได้แปลและเรียบเรียงมาจากแบบวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบฉบับ 5X สำหรับผู้ประเมิน (Multifactor Leadership Questionnaire Form 5X – Rater : MLQ) ที่สร้างโดย แบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio. 1990) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 47 ข้อ แต่ผู้วิจัยได้คัดเลือกและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 ข้อ โดยใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำนวน 17 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจจำนวน 10 ข้อ การการกระตุนทางปัญญาจำนวน 13 ข้อ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

บ่อยมาก	ให้	5	คะแนน
บ่อย	ให้	4	คะแนน
บางครั้ง	ให้	3	คะแนน
นาน ๆ ครั้ง	ให้	2	คะแนน
ไม่เคย	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542 : 87 – 94) ได้สร้างขึ้น มีข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ แต่ผู้วิจัยได้พัฒนาและคัดเลือกมาใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 ข้อ โดยนำมาใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 ด้าน คือ ความศรัทธาจำนวน 11 ข้อ ความทุ่มเทจำนวน 11 ข้อ และความจงรักภักดีจำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีทั้งทางบวกและทางลบสำหรับเลือกตอบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ในข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	1	คะแนน

ในข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
ค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
จริงเป็นบางครั้ง	ให้	4	คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้	5	คะแนน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของ บุชรา ชานนท์ (2533 : 109 – 124) แบบสอบถามสมรรถภาพนักเรียนประถมศึกษา ของ สกล บารมีรังสิกุล (2541 : 174 – 178) แบบสอบถามความรับผิดชอบของนักเรียนประถมศึกษา ของ อภิชาติ ภูประเสริฐ (2541 : 188 – 196) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของนักเรียน ของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 442 – 445) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 75 ข้อ โดยนำมาใช้วัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 ด้าน คือ นักเรียนเป็นคนดีจำนวน 25 ข้อ นักเรียนเป็นคนเก่งจำนวน 25 ข้อ และนักเรียนเป็นคนที่มีความสุข จำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะและตามกรอบแนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยคำนึงถึงการใช้สำนวนภาษา ข้อคำถาม เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ถามและผู้ตอบ

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา รวมทั้งวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. เขียนนิยามสิ่งที่ต้องการวัด และเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

4. ปรับและพัฒนาแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษาธิการจังหวัด ของ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 170 -178) จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ของ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 87 - 94) จำนวน 35 ข้อ และแบบสอบถามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของ บุษรา ชานนท์ (2533 : 109 - 124) แบบสอบถามสมรรถภาพนักเรียนประถมศึกษา ของ สกล บารมีรังสิกุล (2541 : 174 - 178) แบบสอบถามความรับผิดชอบของนักเรียนประถมศึกษา ของ อภิชาติ ภูประเสริฐ (2541 : 188 - 196) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของนักเรียน ของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 442 - 445) เพื่อนำมาใช้วัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 75 ข้อ โดยให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาตามนิยามศัพท์เฉพาะและมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และแบบสอบถามวัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาฉบับร่าง เสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเหมาะสม แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา และผู้ที่มีความรู้ในเรื่องการสร้างเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ แสงศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์นราทิพย์ พุ่มทรัพย์ ศึกษานิเทศก์ 8 หัวหน้าฝ่ายวางแผนวิจัยและบริหารการศึกษา สำนักการศึกษากทม.มหานคร
5. อาจารย์พิมล วิเศษสังข์ ศึกษานิเทศก์ 8 หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

ช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และลงความเห็นว่ามีแบบสอบถามแต่ละข้อสามารถตรวจสอบได้ตรงตามเนื้อหาที่จะวัดหรือไม่ สำหรับรายละเอียดที่ให้ตรวจ ได้แก่ ตรวจสอบความชัดเจนและความครอบคลุมนิยามตัวแปร ตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าวัดตามนิยามหรือไม่ ภาษาชัดเจนหรือไม่ มาตรวัด (Scale) ที่ใช้เหมาะสมหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2539 : 248 – 249)

- +1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด
- 1 หมายถึง ข้อความไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

จากนั้นบันทึกผลการพิจารณาของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในแต่ละข้อนำไปหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาหรือค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถนำไปใช้ได้ โดยพบว่า

-แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 56 ข้อ ใช้ได้ 49 ข้อ ใช้ไม่ได้ 7 ข้อ

-แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 40 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 40 ข้อ

-แบบสอบถามวัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 80 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านการเป็นคณบดี จำนวน 30 ข้อ ใช้ได้ 29 ข้อ ใช้ไม่ได้ 1 ข้อ

ด้านการเป็นคนเก่ง จำนวน 27 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 27 ข้อ และด้านการเป็นคนที่มีความสุข จำนวน 23 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 23 ข้อ

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องทั้งในเรื่องภาษา และเนื้อหา โดยได้มีการเพิ่ม/ลดจำนวนข้อคำถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความครอบคลุมตามคำนิยามศัพท์เฉพาะและมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งได้จำนวนข้อของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ดังนี้

3.1 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 50 ข้อ

3.2 แบบสอบถามวัดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 40 ข้อ

3.3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 75 ข้อ แบ่งออกเป็นด้านการเป็นคนดีจำนวน 25 ข้อ ด้านการเป็นคนเก่งจำนวน 25 ข้อ และด้านการเป็นคนที่มีความสุขจำนวน 25 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขถูกต้องสมบูรณ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริงจำนวน 65 คน จากจำนวน 20 โรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 7 โรงเรียน มีครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 14 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 7 โรงเรียน มีครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 21 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 6 โรงเรียน มีครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบความเข้าใจภาษา คำชี้แจงต่างๆ ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามแต่ละข้อ

5. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) โดยใช้เทคนิค ร้อยละ 25 ของคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ โดยใช้ค่า t (t -test) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า t เท่ากับ 1.75 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ตัดสินว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ สมควรนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับมีค่าอำนาจจำแนก ดังนี้

5.1 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 50 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 50 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 4.29 – 13.86

5.2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 40 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 40 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.65 – 7.74

5.3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 75 ข้อ แบ่งออกเป็น ด้านการเป็นคนดีจำนวน 25 ข้อ ใช้ได้ 24 ข้อ ใช้ไม่ได้ 1 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.51 – 7.33 ด้านการเป็นคนเก่งจำนวน 25 ข้อ ใช้ได้ทั้ง 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.67 – 9.25 และด้านการเป็นที่มีความสุขจำนวน 25 ข้อ ใช้ได้ 23 ข้อ ใช้ไม่ได้ 2 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.71 – 7.58

ในส่วนของแบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และแบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุขในข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 1.75 ผู้วิจัยได้ปรึกษากับ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท มีมติให้ปรับแบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูให้คงเหลือจำนวน 35 ข้อ ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาให้คงข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกไม่ถึง 1.75 นั้นไว้โดยให้ปรับการใช้สำนวนภาษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกข้อความแล้ว แต่ละฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200 – 202) โดยแบบสอบถามแต่ละฉบับมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.1 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

6.2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92

6.3 แบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 75 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นคนดี จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ด้านการเป็นคนเก่ง จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านการเป็นคนที่มีความสุข จำนวน 25 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 – 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 – 4 มีหนังสือแจ้งไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัด เพื่อขอให้ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยผ่านทางเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 – 4 และขอความร่วมมือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ดำเนินการตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปฝากไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษที่โรงเรียนสังกัด
3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 – 4 และในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยไปติดตามเก็บแบบสอบถามยังโรงเรียนนั้นๆด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2546 – วันที่ 5 กันยายน 2546 รวมเป็นเวลา 29 วัน
4. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ต่อไป

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งหมด 371 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 360 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้ง 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.00
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายข้อ และรายด้านของระดับความคิดเห็น การแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครู

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ครูมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและคุณลักษณะของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ด้วยเทคนิคข้อมูลนำเข้าแบบเมตริก (Matrix) แล้วทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter แล้วทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เนื่องจากตัวแปรปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรไม่ต่อเนื่องที่ยังไม่สามารถนำมาคำนวณการถดถอยพหุคูณร่วมกับตัวแปรตัวอื่นๆ ได้ ดังนั้น ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้ทำการดัดมีตัวแปรขนาดโรงเรียน (Dummy Variable) โดยได้กำหนดตัวแปรแสดงระดับของขนาดโรงเรียน ไว้ดังนี้

$$X_{3d} = \begin{cases} 1 & \text{ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก} \\ 0 & \text{ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดอื่น ๆ} \end{cases} \quad X_{4d} = \begin{cases} 1 & \text{ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดกลาง} \\ 0 & \text{ถ้าเป็นโรงเรียนขนาดอื่น ๆ} \end{cases}$$

ตัวแปรแสดงระดับของขนาดโรงเรียนดังกล่าว มีความหมายดังนี้

เมื่อ	$X_{3d} = 1, X_{4d} = 0$	หมายถึง	โรงเรียนขนาดเล็ก
เมื่อ	$X_{3d} = 0, X_{4d} = 1$	หมายถึง	โรงเรียนขนาดกลาง
เมื่อ	$X_{3d} = 0, X_{4d} = 0$	หมายถึง	โรงเรียนขนาดใหญ่

หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการเพื่อให้สมการสามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้สูงสุด ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter ซึ่งเป็นวิธีการที่จัดกระทำให้ตัวแปรทั้งหมดที่กำหนด ถูกนำเข้าสมการในครั้งเดียว และเมื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ แปลผลข้อมูลที่ได้โดยใช้ค่าคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าคะแนนดิบ (b) และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของค่าทำนายความสำคัญ (SE_b) ตลอดจนการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าที่ (t – test)

สำหรับการแปลผลข้อมูล ในการที่จะอธิบายว่าตัวแปรปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อ ตัวแปรตาม ลักษณะข้อมูลของตัวแปรปัจจัยนั้นๆต้องเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้เครื่องมือวัด นั่นคือ ลักษณะของข้อมูลต้องอยู่ในรูปของสเกลอันตรภาค (Interval Scales) หรือสเกลอัตรา ส่วน (Ratio Scales) ส่วนตัวแปรปัจจัยที่เป็นลักษณะสเกลนามกำหนด (Nominal Scale) หรือสเกลอันดับ (Ordinal Scales) ที่ต้องมีการดัดมีตัวแปรก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูล จะต้องอธิบายด้วยวิธีการเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามเมื่อตัวแปรดัดมีมีค่าต่างๆ กับตัวแปรดัดมีมีค่าเป็นศูนย์ทุกตัว (ดูขงู โยเหลา. 2541 : 27 – 29 ; อำนวนย เลิตชยันตี. 2545 : 246 – 265 ; กัลยา วาณิชยัฒฐา. 2546 : 399 – 409) เช่น

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	b	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.600	.169		9.494	.000
X ₁	.207	.036	.331	5.819	.000
X ₂	.306	.052	.332	5.843	.000
X _{3d}	-8.032E-02	.054	-.081	-1.491	.137
X _{4d}	6.133E-02	.050	.066	1.225	.221

a. Dependent Variable : Y

(1), (2)

(5)

(3), (4)

(1) $b_{3d} = -8.032E-02 = -8.032 \times 1/10^2 = -0.080$ คือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ $X_{3d} = 1$ กับกลุ่มที่ X_{3d} และ X_{4d} เป็นศูนย์

(2) $b_{4d} = 6.133E-02 = 6.133 \times 1/10^2 = 0.061$ คือ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ $X_{4d} = 1$ กับกลุ่มที่ X_{3d} และ X_{4d} เป็นศูนย์

(3) ค่า t ของ X_{3d} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(4) ค่า t ของ X_{4d} ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

(5) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน หรือค่า Beta แสดงถึงน้ำหนักความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่า ตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก แต่ในส่วน of ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรตัวใด จะเป็นการแสดงถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามในระดับต่างๆ กันของตัวแปรตัวใด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t - test) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ด้วยเทคนิคข้อมูลนำเข้าแบบเมตริก (Matrix)

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนคนกลุ่มตัวอย่าง
X ₁	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
X ₂	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของครู
X ₃	แทน	ขนาดโรงเรียน ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลนำเข้าแบบเมตริก (Matrix)
X _{3d}	แทน	ขนาดโรงเรียน ที่เกิดจากการดัมมี่ตัวแปร (Dummy Variable)
X _{4d}	แทน	ขนาดโรงเรียน ที่เกิดจากการดัมมี่ตัวแปร (Dummy Variable)
Y	แทน	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา
Y ₁	แทน	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเป็นคนดี
Y ₂	แทน	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเป็นคนเก่ง
Y ₃	แทน	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการเป็นคนที่มีความสุข
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
S.E.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้พิจารณาใน t – Distribution
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้พิจารณาใน F – Distribution
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน และค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่านำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน และค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผลดังในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน

สถานภาพ	ความถี่ (N = 360)	ร้อยละ
1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		
ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	128	35.60
ครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	232	64.40
รวม	360	100.00
2. ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	112	31.10
โรงเรียนขนาดกลาง	168	46.70
โรงเรียนขนาดใหญ่	80	22.20
รวม	360	100.00

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 64.40) และส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 46.70) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 31.10) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 22.20) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังในตาราง 5 – 9 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.91	.71	มาก
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.83	.80	มาก
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.71	.78	มาก
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.70	.80	มาก
รวม		3.80	.73	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.83$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=3.71$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=3.70$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารประพฤติตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในการ ทำงาน.....	4.05	.81	มาก
2	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ ของกลุ่มและของโรงเรียน.....	4.05	.88	มาก
3	ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ.....	4.04	.89	มาก
4	ผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายในอนาคตในการทำงานอย่าง ชัดเจน.....	3.94	.92	มาก
5	ผู้บริหารระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงาน ที่ชัดเจน.....	3.96	.94	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6	ผู้บริหารเน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน.....	4.10	.88	มาก
7	ผู้บริหารพูดคุยให้ครูเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้.....	3.79	.98	มาก
8	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อ ปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น.....	3.62	.96	มาก
9	การตัดสินใจของผู้บริหารจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้าน ศีลธรรมและจริยธรรม.....	4.00	.86	มาก
10	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง.....	3.89	.94	มาก
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความ สามารถในการทำงาน.....	3.89	.94	มาก
12	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง.....	4.03	.89	มาก
13	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะ ทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้.....	4.05	.85	มาก
14	ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับครูว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้..	3.86	.94	มาก
15	ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต...	3.77	.82	มาก
16	การกระทำของผู้บริหารทำให้นักเรียนเกิดความนับถือ.....	3.76	.87	มาก
17	ผู้บริหารทำให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย..	3.79	.94	มาก
รวมเฉลี่ย		3.91	.71	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 6. ผู้บริหารเน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน ($\bar{X}=4.10$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1. ผู้บริหารประพฤติตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในการทำงาน ($\bar{X}=4.05$) และข้อที่ 13. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.05$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 8. ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น ($\bar{X}=3.62$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง.....	3.83	.97	มาก
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการจัดลำดับความสำคัญ ในการปฏิบัติงาน ที่ควรได้รับการพิจารณาก่อนหลัง.....	3.85	.92	มาก
3	ผู้บริหารมีกลวิธีที่จะจูงใจให้ครูมุ่งทำงานให้เกิดผลสำเร็จ..	3.65	.97	มาก
4	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน....	3.82	.96	มาก
5	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูว่าโรงเรียนสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้.....	3.78	.93	มาก
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถของ ตนเอง.....	3.77	.97	มาก
7	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงภารกิจที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ สำคัญ.....	3.98	.90	มาก
8	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน.....	3.84	1.03	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน....	3.95	.93	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน.....	3.91	.91	มาก
รวมเฉลี่ย		3.83	.80	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 7. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงภารกิจที่ทำว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ
($\bar{X}$ =3.98) รองลงมาคือ ข้อที่ 9. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =
3.95) และข้อที่ 10. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.91)
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 3. ผู้บริหารมีกลวิธีที่จะจูงใจให้ครูมุ่งทำงาน
ให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X}$ =3.65)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การ ร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในโรงเรียน.....	3.58	.95	มาก
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ทำงานและแก้คิดต่าง ๆ	3.69	.95	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจ เป็นปัญหา.....	3.61	.95	มาก
4	ผู้บริหารช่วยให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม.....	3.65	.97	มาก
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาโดยใช้เหตุผลและ หลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา.....	3.67	.95	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการ ทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน.....	3.73	.92	มาก
7	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธี การใหม่ ๆ.....	3.61	.93	มาก
8	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบ เก่าๆ.....	3.64	1.01	มาก
9	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครู	3.74	.97	มาก
10	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและ เหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ครูทราบ.....	4.06	.91	มาก
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมองหาจุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียน เพื่อพัฒนางาน.....	3.78	.95	มาก
12	ผู้บริหารแนะนำให้ครูศึกษาปัญหาความต้องการของ ผู้เรียน.....	3.77	.94	มาก
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา การเรียนการสอน.....	3.79	.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.71	.78	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 10. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ครูทราบ ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ข้อที่ 13. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.79$) และข้อที่ 11. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมองหาจุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X}=3.78$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในโรงเรียน ($\bar{X}=3.58$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงสมาชิกของโรงเรียนคนหนึ่งเท่านั้น...	3.68	.95	มาก
2	ผู้บริหารรับฟังเรื่องของครูอย่างตั้งใจ.....	3.71	.96	มาก
3	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล.....	3.71	1.04	มาก
4	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล.....	3.40	.97	ปานกลาง
5	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการ ความสามารถและความสนใจ.....	3.63	.98	มาก
6	ผู้บริหารสอนครูเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น.....	3.39	1.04	ปานกลาง
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง.....	3.72	.99	มาก
8	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครู.....	3.96	.91	มาก
9	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู.....	3.87	.96	มาก
10	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับครูทุกคน.....	4.02	.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.70	.80	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 4. ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=3.40$) และข้อที่ 6. ผู้บริหารสอนครูเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น ($\bar{X}=3.39$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 10. ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับครูทุกคน ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครู ($\bar{X}=3.96$) และข้อที่ 9. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู ($\bar{X}=3.87$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 5. ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการ ความสามารถ และความสนใจ ($\bar{X}=3.63$)

2.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังในตาราง 10 – 13 ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านความศรัทธา	3.98	.64	มาก
2	ด้านความทุ่มเท	4.43	.52	มาก
3	ด้านความจงรักภักดี	4.21	.60	มาก
รวมเฉลี่ย		4.21	.50	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความทุ่มเท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดี ($\bar{X}=4.21$) และด้านความศรัทธา ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
ของครูด้านความศรัทธา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความศรัทธา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	โดยภาพรวมโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลัง พัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว.....	4.09	.84	มาก
2	การบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการ บริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดขององค์กรได้.....	3.95	.86	มาก
3	นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารมีความยุติธรรม และเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของครูและนักเรียน.....	4.01	.94	มาก
4	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นบรรยากาศที่ดี.....	3.91	1.00	มาก
5	พฤติกรรมกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมี ลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี.....	3.88	.99	มาก
6	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่ดี ข้าพเจ้าจะ รีบชี้แจงแก้ไขทันที.....	4.27	.89	มาก
7	การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้า งาน/หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม.....	4.03	.96	มาก
8	เป้าหมายของโรงเรียนที่เน้นคุณภาพของงานเป็นสำคัญ จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้.....	4.27	.79	มาก
9	แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนสามารถนำมาใช้บริหาร จัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี.....	4.11	.91	มาก
10	การยึดถือตามหลักปรัชญา คำขวัญของโรงเรียนจะช่วย ให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....	4.00	.93	มาก
11	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ ของ โรงเรียนแห่งนี้.....	3.36	1.20	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.98	.64	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธา อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 11. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญๆ ของโรงเรียนแห่งนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$) โดยข้อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 8. เป้าหมายของโรงเรียนที่เน้นคุณภาพของงานเป็นสำคัญจะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้ ($\bar{X}=4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่ดีข้าพเจ้าจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที ($\bar{X}=4.27$) และข้อที่ 9. แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนสามารถนำมาใช้บริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.11$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 5. พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ($\bar{X}=3.88$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูด้านความทุ่มเท จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความทุ่มเท	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น.....	4.62	.61	มากที่สุด
2	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มากพออยู่แล้ว ข้าพเจ้าจึงไม่อาสาช่วยงานอื่น.....	3.82	1.27	มาก
3	หากเป็นงานที่ต้องทำนอกเหนือความรับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะทำเพียงเพื่อให้เสร็จ ๆ ไป.....	4.33	1.11	มาก
4	แม้เป็นวันหยุดหากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงาน.....	4.47	.94	มาก
5	แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ข้าพเจ้าก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ.....	4.45	.89	มาก
6	แม้นอกเวลางาน หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงานข้าพเจ้าก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่.....	4.63	.72	มากที่สุด
7	ข้าพเจ้าไม่เกี่ยงที่จะต้องรับงานเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง.....	4.29	.98	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อการบริการของครู ด้านความทุ่มเท	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8	ข้าพเจ้าจะทำงานตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น เพราะ โรงเรียนแห่งนี้ไม่ใช่ของข้าพเจ้าคนเดียว.....	4.38	1.13	มาก
9	แม้จะมีสิทธิในการลา แต่ข้าพเจ้าจะไม่ยอมขาดงาน ถ้าไม่มีธุระจำเป็นหรือเจ็บป่วยจริง ๆ.....	4.61	.79	มากที่สุด
10	เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงาน ข้าพเจ้าจะฝากงานให้กับ ครูในโรงเรียนท่านใดท่านหนึ่งช่วยดูแลแทน.....	4.48	.80	มาก
11	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงของ โรงเรียน.....	4.69	.55	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.43	.52	มาก

จากตาราง 12 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อการบริการในด้านความทุ่มเท อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 11. ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ($\bar{X}=4.69$) ข้อที่ 6. แม้นอกเวลางานหากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.63$) ข้อที่ 1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งข้าพเจ้าจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น ($\bar{X}=4.62$) และข้อที่ 9. แม้จะมีสิทธิในการลาแต่ข้าพเจ้าจะไม่ยอมขาดงานถ้าไม่มีธุระจำเป็นหรือเจ็บป่วยจริง ๆ ($\bar{X}=4.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 10. เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงานข้าพเจ้าจะฝากงานให้กับครูในโรงเรียนท่านใดท่านหนึ่งช่วยดูแลแทน ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4. แม้เป็นวันหยุดหากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงาน ($\bar{X}=4.47$) และข้อที่ 5. แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแต่ข้าพเจ้าก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ ($\bar{X}=4.45$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 2. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มากพออยู่แล้ว ข้าพเจ้าจึงไม่อาสาช่วยงานอื่น ($\bar{X}=3.82$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
ของครูด้านความจงรักภักดี จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้.....	4.50	.77	มากที่สุด
2	ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้.....	4.70	.57	มากที่สุด
3	สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่น่าทำงานด้วย.....	4.27	.91	มาก
4	ข้าพเจ้าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ.....	3.69	1.12	มาก
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้.....	4.01	.97	มาก
6	ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่าครูในโรงเรียนสร้างชื่อเสียงและได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก.....	4.67	.65	มากที่สุด
7	ข้าพเจ้าภูมิใจเสมอเมื่อบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นครูของโรงเรียนแห่งนี้.....	4.48	.74	มาก
8	ข้าพเจ้าคิดว่าความภาคภูมิใจส่วนหนึ่งในชีวิต คือ การได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....	4.39	.80	มาก
9	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ใจ และอยากขยับขยายไปทำงานที่อื่น.....	3.70	1.22	มาก
10	ความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าคงไม่เกิดขึ้นหากยังคงทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....	4.01	1.27	มาก
11	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานทันทีถ้ามีโอกาส..	3.69	1.28	มาก
12	ข้าพเจ้ามักวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ.....	4.36	.93	มาก
13	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำญาติพี่น้อง หรือเพื่อนสนิทให้ย้ายมาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้.....	4.33	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		4.21	.60	มาก

จากตาราง 13 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความจงรักภักดี อยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 2. ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X}=4.70$) ข้อที่ 6. ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่าครูในโรงเรียนสร้างชื่อเสียง และได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก ($\bar{X}=4.67$) และข้อที่ 1. แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}=4.50$) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ 7. ข้าพเจ้าภูมิใจเสมอเมื่อบอกใครๆว่าข้าพเจ้าเป็นครูของโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8. ข้าพเจ้าคิดว่าความภาคภูมิใจส่วนหนึ่งในชีวิตคือการได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}=4.39$) และข้อที่ 12. ข้าพเจ้ามักวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.36$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4. ข้าพเจ้าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X}=3.69$)

2.3 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยการใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังในตาราง 14 – 15 ดังนี้

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการเป็นคนดี	3.72	.48	มาก
2	ด้านการเป็นคนเก่ง	3.37	.55	ปานกลาง
3	ด้านการเป็นคนที่มีความสุข	3.94	.48	มาก
รวมเฉลี่ย		3.68	.46	มาก

จากตาราง 14 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ครูผู้สอนมีความเห็นว่า ด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$ และ 3.72) ตามลำดับ ส่วนด้านการเป็นคนเก่งมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$) โดยด้านการเป็นคนที่มีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นคนดี ($\bar{X}=3.72$) และด้านการเป็นคนเก่ง ($\bar{X}=3.37$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา												
โรงเรียน ประถมศึกษา	ประสิทธิผล โดยรวม			ด้านการเป็น คนดี			ด้านการเป็น คนเก่ง			ด้านการเป็น คนที่มีความสุข		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
โรงเรียน ขนาดเล็ก	3.62	.41	มาก	3.70	.41	มาก	3.23	.50	ปาน กลาง	3.93	.45	มาก
โรงเรียน ขนาดกลาง	3.72	.50	มาก	3.78	.51	มาก	3.40	.61	ปาน กลาง	3.98	.51	มาก
โรงเรียน ขนาดใหญ่	3.65	.42	มาก	3.63	.47	มาก	3.47	.44	ปาน กลาง	3.86	.47	มาก

จากตาราง 15 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.72$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.65$) และโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นคนดี โรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.70$) และโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.63$) ตามลำดับ ด้านการเป็นคนเก่ง โรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.47$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง ($\bar{X}=3.40$) และโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.23$) ตามลำดับ และด้านการเป็นคนที่มีความสุข โรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 3 ขนาด มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}=3.93$) และโรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ด้วยเทคนิคข้อมูลนำเข้าแบบเมตริก (Matrix) แล้วนำไปทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายทดสอบด้วยค่าที (t - test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณทดสอบด้วยค่าเอฟ (F - test) ปรากฏผลดังในตาราง 16 - 19 ดังนี้

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1.000	.673**	-.077	.551**
X ₂		1.000	-.059	.545**
X ₃			1.000	.039
Y				1.000
R = .605 R ² = .366 S.E.est = .369 F = 68.536**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) กับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X₃) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) กับประสิทธิผลในการจัด

การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม (Y) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.551 และ 0.545 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X_3) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.605 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.366 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม (Y) ได้เท่ากับ 36.60 % โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.369

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	Y_1
X_1	1.000	.673**	-.077	.540**
X_2		1.000	-.059	.524**
X_3			1.000	-.046
Y_1				1.000
R = .582 $R^2 = .339$ S.E.est = .395 F = 60.789**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X_2) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดี (Y_1) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.540 และ 0.524 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X_3) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดี (Y_1) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.582 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.339 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ

ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณบดี (Y_1) ได้เท่ากับ 33.90 % โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.395

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณบดี

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	Y_2
X_1	1.000	.673**	-.077	.496**
X_2		1.000	-.059	.432**
X_3			1.000	.179**
Y_2				1.000
$R = .558$ $R^2 = .312$ S.E.est = .462 $F = 53.730^{**}$				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X_2) และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X_3) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณบดี (Y_2) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.496 0.432 และ 0.179 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณบดี (Y_2) คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X_2) และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X_3) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.558 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.312 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคณบดี (Y_2) ได้เท่ากับ 31.20 % โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.462

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	Y ₃
X ₁	1.000	.673**	-.077	.465**
X ₂		1.000	-.059	.537**
X ₃			1.000	-.048
Y ₃				1.000
R = .555 R ² = .308 S.E.est = .406 F = 52.835**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข (Y₃) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.537 และ 0.465 ตามลำดับ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน (X₃) กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข (Y₃) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.555 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R²) มีค่าเท่ากับ 0.308 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข (Y₃) ได้เท่ากับ 30.80 % โดยมีความคลาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.406

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์โดยการดัดมีตัวแปรขนาดโรงเรียน (Dummy Variable) แล้วนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายโดยใช้ค่าคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าคะแนนดิบ (b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญ (SE_b) และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่าที่ (t-test) ปรากฏผลดังในตาราง 20 – 23 ดังนี้

ตาราง 20 ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม

ตัวแปร	β	b	SE_b	t
X_1	.331	.207	.036	5.819**
X_2	.332	.306	.052	5.843**
X_{3d}	-.081	-.080	.054	-1.491
X_{4d}	.066	.061	.050	1.225

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X_2) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X_1) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.332 และ 0.331 ตามลำดับ ในรูปคะแนนดิบ มีค่าเท่ากับ 0.306 และ 0.207 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดเล็ก (X_{3d}) มีค่าเท่ากับ -0.081 และ -0.080 ตามลำดับ และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดกลาง (X_{4d}) มีค่าเท่ากับ 0.066 และ 0.061 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 คำนำน้หนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดี

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
X ₁	.329	.215	.038	5.692**
X ₂	.311	.300	.056	5.386**
X _{3d}	.025	.026	.057	0.455
X _{4d}	.151	.146	.053	2.748**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า คำนำน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.329 และ 0.311 ตามลำดับ ในรูปคะแนนดิบมีค่าเท่ากับ 0.215 และ 0.300 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า คำนำน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดเล็ก (X_{3d}) มีค่าเท่ากับ 0.025 และ 0.026 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และคำนำน้หนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดกลาง (X_{4d}) มีค่าเท่ากับ 0.151 และ 0.146 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนดีไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนดีมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนเก่ง

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
X ₁	.383	.288	.045	6.390**
X ₂	.188	.208	.066	3.131**
X _{3d}	-.248	-.297	.068	-4.350**
X _{4d}	-.079	-.088	.063	-1.390

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนเก่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.383 และ 0.188 ตามลำดับ ในรูปคะแนนดิบมีค่าเท่ากับ 0.288 และ 0.208 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดเล็ก (X_{3d}) มีค่าเท่ากับ -0.248 และ -0.297 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดกลาง (X_{4d}) มีค่าเท่ากับ -0.079 และ -0.088 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนเก่งน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนเก่งมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนเก่งไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 ค่าน้ำหนักความสำคัญ (Beta Weight) ของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข

ตัวแปร	β	b	SE _b	t
X ₁	.179	.118	.039	3.012**
X ₂	.423	.410	.058	7.131**
X _{3d}	.028	.029	.059	0.505
X _{4d}	.129	.126	.055	2.287*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู (X₂) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (X₁) ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.423 และ 0.179 ตามลำดับ ในรูปคะแนนดิบมีค่าเท่ากับ 0.410 และ 0.118 ตามลำดับ

สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดเล็ก (X_{3d}) มีค่าเท่ากับ 0.028 และ 0.029 ตามลำดับ ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบของปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนที่เป็นขนาดกลาง (X_{4d}) มีค่าเท่ากับ 0.129 และ 0.126 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ครูผู้สอนมีความเห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุขไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปผลการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้สรุปไว้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายทั่วไปของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ประกอบด้วยครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 รวมทั้งสิ้น 883 โรงเรียน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 382 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 391 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 110 โรงเรียน มีครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 8,249 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูผู้สอน ประกอบด้วยครูประจำชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 371 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 114 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 177 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ประกอบด้วย ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งมีทั้งหมด 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศึกษานิเทศก์จังหวัด ที่ ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2538 : 170 -178) ได้สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ โดยใช้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์จำนวน 17 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจจำนวน 10 ข้อ ด้านการการกระตุ้นทางปัญญาจำนวน 13 ข้อ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ บัญญา นิ่มประเสริฐ (2542 : 87 – 94) ได้สร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ โดยใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาจำนวน 11 ข้อ

ด้านความทุ่มเทจำนวน 11 ข้อ และด้านความจงรักภักดีจำนวน 13 ข้อ โดยข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบสำหรับเลือกตอบ และลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .92

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแบบสอบถามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของ บุขรา ชานนท์ (2533 : 109 – 124) แบบสอบถามสมรรถภาพนักเรียนประถมศึกษา ของ สกล บารมีรังสิกุล (2541 : 174 – 178) แบบสอบถามความรับผิดชอบของนักเรียนประถมศึกษา ของ อภิชาติ ภูประเสริฐ (2541 : 188 – 196) และแบบสอบถามการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นของนักเรียน ของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 442 – 445) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 75 ข้อ โดยนำมาใช้วัดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดีจำนวน 25 ข้อ ด้านการเป็นคนเก่งจำนวน 25 ข้อ และด้านการเป็นคนที่มีความสุขจำนวน 25 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นคนดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ด้านการเป็นคนเก่ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 และด้านการเป็นคนที่มีความสุข มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 – 4 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และขอให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 – 4 มีหนังสือแจ้งไปยังผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัด เพื่อขอให้ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างช่วยตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ พร้อมนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน โดยผ่านทางเจ้าหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 – 4 และขอความร่วมมือจากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ดำเนินการตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ไปฝากไว้ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษที่โรงเรียนสังกัด

3. ผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามกลับคืน จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 – 4 และในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ส่งแบบสอบถามกลับคืนตามกำหนด ผู้วิจัยไปติดตามเก็บแบบสอบถามยังโรงเรียนนั้นๆด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2546 – วันที่ 5 กันยายน 2546 รวมเป็นเวลา 29 วัน

4. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้พิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ได้ดำเนินการจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวนทั้งหมด 371 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 360 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้ง 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.00

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC⁺ (Statistical Package for Social Sciences) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) ด้วยเทคนิคข้อมูลนำเข้าแบบเมตริก (Matrix) แล้วทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยวิธีการดัมมี่ตัวแปรขนาดโรงเรียน (Dummy Variable) แล้วนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Enter แล้วทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป
2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 46.70) และส่วนใหญ่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 46.70) รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดเล็ก (ร้อยละ 31.10) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (ร้อยละ 22.20) ตามลำดับ

1.2 สภาพทั่วไปของตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จากการประเมินโดยครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2.2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 สภาพประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งประเมินโดยครูผู้สอน พบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา มีประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนเก่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุข

โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูและปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษได้ 36.60 % ($R = .605$)

สมมติฐานข้อที่ 2 “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการเป็นคนดี : โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ด้านการเป็นคนเก่ง : โรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ด้านการเป็นคนที่มีความสุข : โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการประเมินความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. จากผลการประเมินความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน จากผลการประเมินดังกล่าวนี้ว่าเป็นเรื่องที่ดีที่แสดงให้เห็นถึงความตระหนัก ความตื่นตัว ความตั้งใจ ในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันเป็นผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องมีการตื่นตัวในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีมาตรฐานในการทำงาน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และจะต้องคอยกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถสูงในการบริหารจัดการ และมีทักษะแบบใหม่เพื่อนำโรงเรียนไปสู่เส้นทางใหม่ในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในขณะนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้เน้นการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการดำเนินกิจการ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน (กองบรรณาธิการ, 2542 : 35) และในขณะเดียวกันสถานศึกษาในอนาคตต้องเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความ

สามารถในการพัฒนาโรงเรียนในทุกๆด้านเพื่อพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ทุกปี รวมทั้งต้องเข้ารับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี

ความเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นนี้ ย่อมส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการตื่นตัว ปรับตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต โดยมีเข้ารับการ ศึกษาอบรม และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขของสังคมตาม เป้าหมายของโรงเรียน มีคุณวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำและสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 12) โดยเฉพาะการพัฒนา ตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวน ทศน์ใหม่ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการ ทำงาน มีความเชื่อความมุ่งมั่นแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ที่สามารถนำแนวคิดใหม่ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนในด้านต่างๆ เป็นผู้จุดประกายความคิดในการพัฒนา คุณภาพทางการศึกษา และเป็นผู้กำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้น เรื่อยๆทั้งมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานของผู้อื่น รวมทั้งกำหนดนโยบายและสร้าง บรรยากาศการบริหารไปพร้อมๆกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543 : 35 - 36)

การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงย่อมส่งผลให้ พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกทั้งในโดยรวม รายด้านและรายข้อ ไม่ว่าจะเป็นในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปฏิบัติให้เห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งผล การประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 113) ที่ได้ศึกษา บัณฑิตที่เกี่ยวกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ครูใหญ่ โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมี ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ 3.05 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนเท่ากับ 2.60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภชัย โถบำรุง (2545 : 160) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มืออาชีพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการประเมินความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู พบว่า ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ ก็พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการประเมินดังกล่าวแสดงให้เห็น

เห็นถึงความตื่นตัว ความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและความตั้งใจของครูที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีปัญหาอุปสรรค ความเหนื่อยยากลำบาก มีความท้อแท้บ้างในบางโอกาส แต่ก็ยังรักและศรัทธาในอาชีพและโรงเรียนของตนเองโดยไม่คิดที่ย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับครูผู้สอน โดยการให้ความสนใจเป็นกันเองกับครู ให้ความเอาใจใส่และเปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลทำให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน ดังที่ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537 : 182 - 183) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ จะก่อให้เกิดความเต็มใจ ตั้งใจจริงและมีความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ นอกจากนี้การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ย่อมทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อกิจกรรมและนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด รวมทั้งเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การของครู ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กันเองสูงมาก โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นั่นก็แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เอเวอร์เรตต์ (Everette, 1992 : 2766 - A) ที่ได้ศึกษาความผูกพันเชิงเจตคติของครูโดยใช้เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษา พบว่า ครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน และในเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียนหรือองค์การและเป็นปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของครู และสอดคล้องกับการวิจัยของ บุญเจือ จุฑาพรรณชาติ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้อีกเหตุผลหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบครูทั้งระบบอย่างเป็นกระบวนการ โดยเฉพาะในด้านการจัดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นการยกระดับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งจะถือว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและมีความสำคัญ

อย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติและสังคม และในขณะเดียวกันเพื่อเป็นการรักษาครูดีให้เป็นครูได้นานๆ ไม่ต้องคิดเปลี่ยนอาชีพหรือเพิ่มอาชีพเพื่อเสริมรายได้ ก็มีการกำหนดอัตราเงินเดือนใหม่ให้ครู โดยกำหนดเป็นแท่งเงินเดือนทั้งหมด 5 แท่ง ซึ่งเป็นช่วงเงินเดือนที่จัดให้ตามวิทยฐานะของครูแต่ละระดับ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้มีเงินวิทยฐานะหรือเงินประจำตำแหน่งให้กับครูอีกด้วย (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 63 – 69) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะทำให้ครูมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อีสเซนเบอร์เกอร์และคนอื่นๆ (Eisenberger and others. 1990 : 51 – 59) ที่ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันของพนักงาน โดยทำการศึกษาจากบุคคลอาชีพต่างๆ 6 อาชีพ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย เสมียน พนักงานผลิตราย ชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย และตำรวจ และทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับการรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ พบว่า รายได้ ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงยอมส่งผลให้ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งในโดยรวม รายด้าน และรายข้อ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการประเมินความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้มีการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา และปรับปรุงโรงเรียนในทุกๆ ด้าน ทั้งในด้านมาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ และมาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย ทั้งนี้เพื่อรองรับการตรวจสอบคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ก : 8 – 11) ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545ค : 28) ซึ่งการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนดังกล่าวยอมส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ดังที่ จำรัส นองมาก (2545 :

56) ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่ทำเรื่องการประกันคุณภาพ ก็คือ โรงเรียนที่ต้องการสร้างความมั่นใจให้กับสังคมและผู้รับบริการว่าจะดำเนินกิจการในโรงเรียนอย่างมีคุณภาพครบถ้วนทุกด้าน และหากโรงเรียนใดที่ทำเรื่องการประกันคุณภาพแล้ว โรงเรียนนั้นก็จะมีแต่ดีขึ้น พัฒนาขึ้นไม่มีคำว่าเสื่อม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ที่ประกอบด้วยวิวัฒนาการของโรงเรียนและการประสานงานเพื่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียนจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ มีระดับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา โดยรวมทุกด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้จัดให้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นปัญจปฏิรูปในสามด้านคือ ด้านปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านปฏิรูปครูและบุคลากร ด้านปฏิรูประบบบริหารจัดการ โดยเฉพาะในด้านปฏิรูปการเรียนรู้ได้จัดให้มีการพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทั้งทางกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยสร้างความตระหนักและเจตคติให้นักเรียนมีจิตสำนึกในการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ ส่งเสริมให้นักเรียนมีการพัฒนาทักษะ นิสัย และเจตคติที่ดีต่อการทำงานและประกอบอาชีพที่สุจริต และส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น รวมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. 2546ข : 22 – 26)

จากผลการดำเนินงานดังกล่าวย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่มุ่งเน้นให้มีการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เข้าสู่ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีความสุข มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : 31 – 36) ที่ได้ทำการประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ พบว่า โรงเรียนได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับมาก และครูได้มีการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้จากการประเมินผลที่ผู้เรียนได้รับ ก็พบว่า นักเรียนได้รับผลจากการปฏิรูปการเรียนรู้เกี่ยวกับการได้เรียนตามความถนัดและความสนใจ การประพฤติตนตามระเบียบของโรงเรียน การช่วยเหลือผู้อื่น และการปฏิบัติตนที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งการปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมที่แสดงถึงพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่งมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อค้นพบดังกล่าวนี้ การที่โรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน เป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอน เพื่อน สื่อและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีโอกาสได้เคลื่อนไหวร่างกายในการทำกิจกรรมในลักษณะต่างๆ ได้เรียนรู้กระบวนการต่างๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตลอดจนนักเรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้ (ชนาธิป พรกุล. 2543 : 14 –15) ซึ่งการที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอน และสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่ตนเองสนใจและถนัด รวมทั้งครูได้มีการลดบทบาทจากการเป็นผู้บอกมาเป็นผู้จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้ลงมือปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น และรักการเรียนรู้ รวมทั้งครูได้มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมที่ฝังงมในระหว่างการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ทำให้ช่องว่างระหว่างครูกับนักเรียนลดลง และบรรยากาศในการเรียนการสอนก็จะเป็นไปอย่างสนุกสนาน ไม่ตึงเครียด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียน มีประสิทธิผลด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิตติวดี บุญซื่อ และคนอื่นๆ (2541 : 15 – 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยให้การเรียนเป็นไปอย่างมีความสุข คือ การที่นักเรียนแต่ละคนได้เลือกเรียนตามความถนัด ความสนใจ บทเรียนสนุก และสิ่งที่เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และสอดคล้องกับการวิจัย ของ นพ. ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (สถาบันการศึกษาสตัยไฮส. 2543 : 16 – 17 ; อ้างอิงจาก ชีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. 2543) ที่ได้ศึกษาผลของโรงเรียนต่อการพัฒนาการของเด็ก พบว่า บรรยากาศโรงเรียนและการบริหารจัดการในห้องเรียน ซึ่งหมายถึง เทคนิคการเรียนการสอนและการจัดการภายในห้องเรียน จะมีผลต่ออุปนิสัยของนักเรียน และอุปนิสัยของนักเรียนและการจัดการในห้องเรียนจะมีผลอย่างมากต่อความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน จากผลการวิจัยดังกล่าวจึงอาจกล่าวได้ว่า การสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในห้องเรียนที่ดีและมีคุณภาพ ย่อมจะช่วยให้เด็กมีอุปนิสัยที่ดี มีความก้าวหน้า และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของกองวิจัยทางการศึกษา (2543ข : 18 –19) ที่ได้ศึกษารูปแบบหรือแนวการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ก็พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3, 5 และ 6 มีคุณลักษณะในด้านการเป็นคนดี อยู่ในระดับดี และนักเรียน

ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 3, 5 และ 6 ก็มีคุณลักษณะในด้านการเป็นคนที่มีความสุข อยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน รวมทั้งสอดคล้องกับการวิจัยของ สมนึก แกระหัน (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคำชะอี สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร ก็พบในทำนองเดียวกันว่า นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในด้านความสามัคคี ความเมตตากรุณา ความเป็นระเบียบวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียรและความเสียสละซึ่งเป็นคุณลักษณะของการเป็นคนดี อยู่ในระดับสูงทุกด้าน

ในส่วนของการเป็นคนเก่ง การที่โรงเรียนมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนเก่งอยู่ในระดับปานกลางนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเป็นคนเก่ง เป็นการแสดงออกถึงความสามารถทางสมองหรือความเฉลียวฉลาดทางสติปัญญา (IQ) ซึ่งเป็นความสามารถในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความจำ เหตุผล การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การวิเคราะห์ การคิดในเชิงนามธรรม การคิดจำแนกแยกแยะต่างๆเป็นการทำหน้าที่ของสมองซีกซ้าย ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงของชาวปัญญาในเรื่องของความเป็นคนเก่ง (นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2546 : 30 - 31) ซึ่งการที่จะพัฒนาความเป็นคนเก่งให้เกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยความสามารถของครูผู้สอนที่ถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ซึ่งชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2541 : 134)

จากการรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ (2546ข : 48) พบว่า ยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูวิชาเอกที่จำเป็น และในการเรียนการสอนใช้ครูไม่ตรงตามวิชาเอก เนื่องจากบรรจุวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการแล้ว แต่ได้ย้ายไปที่อื่นต่อไปอีก จึงทำให้มีปัญหาคูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ดังนั้น จึงทำให้เกิดปัญหาคูไม่ได้สอนวิชาเฉพาะตรงตามที่ตนเรียนมา ทำให้ครูไม่เข้าใจชัดเจนในหลักสูตร ขาดเทคนิคในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิธีการวัดผลและประเมินผลในวิชานั้นๆ อย่างถ่องแท้ เป็นผลให้การจัดการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้ ดังที่ ประจักษ์ พวงนัตตา และคนอื่นๆ (2534 : 45 - 52) ได้ทำการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการขจัดความสูญเปล่าของการประถมศึกษา พบว่า สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนต่ำและช้าขึ้น คือ ขาดความสนใจและเอาใจใส่แก่นักเรียน ขาดความตั้งใจในการสอน การไม่มีเครื่องช่วยในการเรียนที่ดี ขาดเทคนิควิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ บอริช (Borich. 1992 : 478) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การสร้าง

กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการแสดงความเอาใจใส่ในการสอนของครู จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มสูงขึ้นได้

นอกจากนี้ จากการวิจัยของ สมรักษ์ กิจเดช (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่จังหวัดนครปฐม พบว่า การปฏิบัติงานนิเทศของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู อันประกอบไปด้วย การสร้างความชัดเจนในบทเรียน การใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย การแสดงความเอาใจใส่ในงานการสอน การทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้นักเรียนประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลจากการประเมินในครั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้เวลาในการสอนและแนะนำการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล และผู้บริหารโรงเรียนสอนครูเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง นั่นก็แสดงให้เห็นว่าการที่จะให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความเอาใจใส่ นิเทศติดตาม คอยให้ความช่วยเหลือ ซึ่งแนะนำการทำงานให้กับครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด ซึ่งถ้าหากผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานนิเทศเป็นอย่างดี ย่อมที่จะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นได้ จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนประถมศึกษามีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับปานกลาง

4. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กล่าวว่า “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาได้ตระหนักและเห็นความสำคัญที่จะต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ จึงได้มุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องสร้างบรรยากาศในการบริหารงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิผล ซึ่งอาจเป็นการที่ผู้บริหาร

เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและของโรงเรียน การควบคุมอารมณ์เมื่ออยู่ในสถานการณ์วิกฤต การให้ความสำคัญของการมีภารกิจรับผิดชอบร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงาน การเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครู และการให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับครูทุกคน รวมทั้งการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ได้มีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียนเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ตลอดจนได้มีการส่งเสริมและพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวย่อมทำให้ครูมีความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนและเกิดความสำนึกในหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 238) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในทางบวกและสามารถทำนายหรือพยากรณ์ต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ ขนาดโรงเรียน ความสามัคคีของครู ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การได้รับการอบรมทางการบริหาร และอัตราส่วนระหว่างครูที่มีวุฒิปริญญาต่อครูที่มีวุฒิต่ำกว่า ตามลำดับ สอดคล้องกับการวิจัยของ ศุภชัย โถบารุง (2545 : 161 - 163) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีวะกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถทางวิชาการของนักเรียน ที่ประกอบไปด้วยความสามารถทางพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย และสอดคล้องกับการวิจัยของ จรัส เปี้ยวน้อย (2541 : 101 - 102) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาเขตการศึกษา 5 พบว่า องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วยผู้บริหาร ได้แก่ การอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงาน ครูผู้สอน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติตามบทบาท การตั้งใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้

สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนประถมศึกษาทุกแห่งต้องเข้าสู่ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและต้องพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนได้อาศัยแนวคิดการบริหารระบบคุณภาพ โดยเลือกกิจกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ตลอดจนสภาพและความต้องการของสังคมตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพ (วิชาญ เกษเพชร. 2545 : 186) รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนได้มีการปรับปรุงบรรยากาศของโรงเรียนและห้องเรียนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการพัฒนาครูผู้สอนให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละขนาดมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกันหรือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ งามอาจ นัยวัฒน์ (2544 : 106-107) ที่ได้ทำการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 พบว่า ขนาดของโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการส่งเสริมผลการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และไม่ใช่วิชาการของนักเรียนประถมศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการเป็นคนเก่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุข ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขนาดโรงเรียนจะมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อกระบวนการและแนวนโยบายในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน มีส่วนสำคัญต่อการกำหนดแนวนโยบายในการบริหารบุคลากรและงบประมาณของโรงเรียน (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 76) ซึ่งโรงเรียนในแต่ละขนาดจะมีความพร้อมแตกต่างกันทั้งในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรทางการสอน โดยเฉพาะในด้านการได้รับเงินงบประมาณอุดหนุนจากทางรัฐบาลที่คิดตามรายหัวของนักเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมอยู่แล้วกลับได้รับเงินอุดหนุนจำนวนมาก จึงส่งผลให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียนในแต่ละขนาดเกิดความแตกต่างกัน โดยเฉพาะการส่งเสริมทางด้านวิชาการโรงเรียน ที่นับว่าเป็นงานหลักที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับหนึ่ง ดังนั้น ขนาดของโรงเรียนจึงย่อมมีผลต่อการเป็นคนเก่งของนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542 : 314 - 316) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อผลการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดคล้องกัน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา

คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ แรงจูงใจต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ บุคลิกภาพความเป็นผู้นำของนักเรียน และการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

ส่วนด้านการเป็นคนดีและการเป็นคนที่มีความสุข ทุกโรงเรียนต้องมุ่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกที่ถูกต้องให้กับนักเรียน ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอนก็ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ จึงทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละขนาดมีประสิทธิผลด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุขไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ กมล ปิยภัณท์ (2531 : 143 - 144) ที่ได้วิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ด้านคุณธรรมของโรงเรียนทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

5. จากสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู และปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัย ของ แซมมอน (Sammons. 1995 : 39) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะหลักของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล โดยได้ศึกษาในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลทั้งในระดับประถมและมัธยมในประเทศอังกฤษ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำ เป้าหมายร่วมกัน สอนและเรียนอย่างตั้งใจ มีความคาดหวังสูง เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของ ชุย (Chui. 1997 : 807 - A) ที่ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนและการรับรู้ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียนและการรับรู้ของนักเรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือโรงเรียนที่มีผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำสูง ก็จะมีวิสัยทัศน์ สภาพบรรยากาศและการรับรู้ของนักเรียนสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับการวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536 : 221 - 222) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา

นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในด้านการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี ทำให้รู้จักพัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และสอดคล้องกับการวิจัยของ จรัส เปี้ยวน้อย (2541 : 101 - 102) และนุชนรา รัตนศิริประภา (2543 : 138) ที่ได้ศึกษา องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เขต การศึกษา 5 พบว่า องค์ประกอบด้านบุคคล ประกอบด้วยผู้บริหาร ได้แก่ การอุทิศตนในการ ปฏิบัติงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปรับปรุงงาน ครูผู้สอน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ การปฏิบัติตามบทบาท การตั้งใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ เช่น การรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เรียนมา รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองได้ และเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านความสามารถในการปรับตัว ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ผล สัมฤทธิ์ทางการเรียนและการมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์) ความพึงพอใจในงาน และความ มุ่งมั่นในชีวิต

สำหรับปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียน ขนาดใดก็ตามต่างก็ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ทั้ง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อผลักดัน ปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนประสบ ความสำเร็จ และในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ก็ได้มีการจัด สรรตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตามความเหมาะสมกับขนาดโรงเรียน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในวิสัยที่จะปรับปรุงและพัฒนาการจัดการศึกษาได้ตามศักยภาพที่มี อยู่ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งให้บริหารโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management) ซึ่งก็คือ การบริหารจัดการศึกษาโดย เน้นหน่วยปฏิบัติ โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่อิสระคล่องตัว ทั้งวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไปภายใต้คณะกรรมการโรงเรียน โดยยึดหลักการกระจาย อำนาจ การบริหารตนเอง ภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน การพัฒนาทั้งระบบ ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544ข : 1) ประกอบกับแนวทางในการ ดำเนินงานของโรงเรียนในปัจจุบันนี้ต้องยึดถือตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นหลัก ซึ่งมีนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพ การศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดทำมาตรฐานโรงเรียนและการ พัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานเพื่อประเมินตนเองและเพื่อรองรับการประเมินภายนอกต่อไป ซึ่ง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ก็ได้ยึดถือตามนโยบายดังกล่าว จึงสั่งการให้

ผู้บริหารโรงเรียนทั้งจังหวัด ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งได้ดำเนินการติดต่อกันเรื่อยมา ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกันด้วย ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ชัชวาล ป้อมไชยา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในด้านการเป็นคนเก่ง พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมทั้งในด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนบุคลากรทางด้านการจัดการเรียนการสอนในการที่จะฝึกฝนให้นักเรียนเป็นคนเก่ง ทั้งในด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการหาข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล สร้างความเข้าใจ วิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผลข้อมูลอย่างมีเหตุผล รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีความสามารถในการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทำให้โรงเรียนสามารถที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆภายในโรงเรียนที่จะทำให้กระบวนการเรียนการสอนเกิดผลดีต่อนักเรียน จึงทำให้โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผลด้านการเป็นคนเก่งได้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อารุง จันทวานิช (2523 : 210) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และนักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สอดคล้องกับการวิจัยของ มนัส ภาควงูมิ และบุญจง เรืองสะอาด (2527 : 86 – 88) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับครู นักเรียนและโรงเรียนที่สัมพันธ์กับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีคุณภาพทางการศึกษาดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และสอดคล้องกับการวิจัยของ กมล ปิยภักดิ์ (2531 : 143 – 144) ที่ได้วิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรวมและผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะมีความพร้อมในด้านต่างๆไม่แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้โรงเรียนสามารถที่จะจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง ได้มีประสิทธิผลไม่แตกต่างกัน

ส่วนด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุข พบว่า โรงเรียนขนาดกลางมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ แต่โรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดกลางเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนอยู่ระหว่าง 121 – 300 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 184) ซึ่งจากการวิจัยของ มองค์ (บุญเรือง ศรีเหรียญ. 2542 : 75 ; อ้างอิงจาก Monk. 1986 : 24) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้จากการใช้หลักสูตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนที่มีนักเรียนต่ำกว่า 400 คน จะทำให้การบริการด้านการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการให้บริการต่อนักเรียน ความสามารถในการจัดสิ่งสนับสนุนต่อการเรียนการสอนในระดับโรงเรียนและชั้นเรียน และการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการเรียนการสอนในทางบวก สูงกว่าโรงเรียนที่มีนักเรียนมากกว่า 400 คน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้โรงเรียนขนาดกลางสามารถจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนการสอนได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิผลในด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุขได้มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ด้วย

ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ซึ่งการได้รับการจัดสรรด้านสื่อการเรียนการสอน งบประมาณและเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆก็จะได้บริหารจัดการในปริมาณน้อย ประกอบกับโรงเรียนก็จะมีจำนวนบุคลากรน้อยตามไปด้วยจึงทำให้โรงเรียนไม่สามารถที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เกียรติ อัมพรายน และคนอื่นๆ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก เกียรติ อัมพรายน และคนอื่นๆ. 2525) ที่ได้ศึกษาปัญหาและรูปแบบเพื่อปรับปรุงโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีสภาพไม่เหมาะสมในด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายและอาคารพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งทำให้ไม่เอื้ออำนวยต่อการสอนของครู และสอดคล้องกับการวิจัยของ แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์ (ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2532 : 63 ; อ้างอิงจาก แจ่มจันทร์ ปรีชาวนิชย์. 2521) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการสื่อการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในการใช้หลักสูตรใหม่ พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในด้านขาดเครื่องอำนวยความสะดวกในการใช้สื่อการสอน

ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่ พบว่า จะมีปัญหาความยุ่งยากในการบริหารและการจัดการเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับครู ระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างนักเรียนกับนักเรียนซึ่งมีผลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน (Wehlage and others. 1989 : 144) และจากการวิจัยของ แม็คคีย์ (McKee. 1997 : 5126) ที่ได้ศึกษาขนาดของโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษากับคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 5 ก็พบว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อระดับจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่

ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นนี้จึงเป็นผลทำให้ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิผลในการจัดการศึกษาด้านการเป็นคนดีและด้านการเป็นคนที่มีความสุขไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นคนที่มีความสุขและด้านการเป็นคนดี อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการเป็นคนเก่ง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแผนการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอน ให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการเป็นคนดี คนเก่ง และคนที่มีความสุขตรงตามความต้องการของสังคมให้มากยิ่งขึ้น

1.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับผลโดยตรงจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และควรจัดหาเงินพิเศษหรือรางวัลเกียรติยศเพื่อมอบเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่น ในสิ้นปีการศึกษาที่นอกเหนือไปจากความดีความชอบประจำปีที่ได้รับ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1.3 จากผลการศึกษาพบว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในด้านการเป็นคนเก่ง ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ควรดูแลเอาใจใส่โรงเรียนทุกขนาด โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กให้มีศักยภาพและความพร้อมเท่าเทียมกับโรงเรียนขนาดอื่น เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำหรับผู้บริหารโรงเรียน

1.2.1 จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับผลโดยตรงจากคุณภาพของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลในระดับสูงสุด

1.2.2 จากผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนมีส่วนสำคัญต่อการได้มาซึ่งประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความศรัทธาทั้งต่อผู้บริหารและต่อองค์กร จะได้ปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา ทুমเทและจงรักภักดีมีความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งควรให้การดูแลเอาใจใส่ครูผู้สอนให้มากขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูได้รับการศึกษาอบรมความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ บำรุงขวัญให้กับครู ให้มีการยกย่องเชิดชูครูที่ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้เป็นครูดีเด่นด้านต่างๆ เพื่อให้ครูได้มีกำลังใจปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 สำหรับครูผู้สอน

ในฐานะที่เป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นคนที่มียุทธศิลป์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และจากผลการศึกษา ก็พบว่า ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับผลโดยตรงจากคุณภาพของครูผู้สอน ดังนั้น ครูผู้สอนควรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านตามความสามารถ และเต็มศักยภาพของผู้เรียน เช่น การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจะได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและเพื่อนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบหรือกระบวนการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ปัจจัยด้านนักเรียน ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้บริหารโรงเรียน ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยด้านระบบการบริหาร ปัจจัยด้านระบบ

การจัดการเรียนการสอน และปัจจัยด้านระบบการประเมินผล โดยสอบถามความคิดเห็นจากบุคคลที่หลากหลาย เช่น นักเรียน ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีการดำเนินการวิจัยแบบอื่น โดยเฉพาะการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ปิยภัณฑ. (2531). การวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). “การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” ใน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. หน้า 1 – 2. กรุงเทพฯ :
การศาสนา.
- กองบรรณาธิการ. (2542, สิงหาคม). “ภาพอนาคตผู้บริหาร ร.ร.ยุค 2000,” *สานปฏิรูป*.
2(17) : 34 – 36.
- กองวิจัยทางการศึกษา. (2543ก). รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบหรือแนวการจัดการกระบวนการ
เรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
การศาสนา.
- (2543ข). สรุปผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบหรือแนวการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เสริม
สร้างคุณลักษณะดี เก่ง มีสุข ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กวี วงศ์พุม. (2539, มีนาคม-เมษายน). “การเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น : จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ
ด้วย,” *เพิ่มผลผลิต*. 35(2) : 33 – 40.
- กานดา ดัณพพันธ์. (2545). การศึกษาโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เพื่อการกระจายอำนาจ
การบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540.
กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติชัย สุทธาสีโนบล. (2545). การจัดการกระบวนการเรียนรู้ 4MAT เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะดี
มีปัญญา มีความสุข. นครนายก : เสมอการพิมพ์.

- กิตติยวดี บุญชื้อ และคนอื่นๆ. (2541). "การเรียนรู้อย่างมีความสุข," ใน การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี. หน้า 15 – 29. กรุงเทพฯ : ไอเดีย สแควร์.
- คมสัน ชัยเจริญศิลป์. (2542). ความจงรักภักดีต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองตำรวจป่าไม้. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2540). การนิเทศโครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : SR PRINTING LIMITED PARTNERSHIP.
- จรัส เปี้ยวน้อย. (2541). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส นองมาก. (2541). ร่วมวงบริหาร. กรุงเทพฯ : เพิ่มเสริมกิจ.
- (2545, เมษายน). "ถ้าทำประกันคุณภาพการศึกษาด้วยความเข้าใจ อะไรก็ไม่เป็นปัญหา," สารปฏิรูป. 5(49) : 56 – 57.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). แดทส์ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาล ป้อมไชยา. (2541). การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2544). องค์กรยุคดอทคอม. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ดุษฐ์ โยเหลา. (2541). เอกสารคำสอนวิชา วป 712 สถิตเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ IV. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองศักดิ์ วาณิช เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วาสนา ไชยพรรณา เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2545.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เชียรชัย เอี่ยมวรเมธ. (2539). *พจนานุกรมไทย (ฉบับอธิบายสองภาษา)*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล. (2543). *สังคมศาสตร์พื้นฐานการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- นงรักษ์ นนทดา และวารุณี พรหมคุณ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วาสนา ไชยพรรณา เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่โรงเรียนชุมชนบ้านหนองคู สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบึงบูรพ์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2546.
- นงลักษณ์ ฮวบเจริญ. (2543). *ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2546, มกราคม-มิถุนายน). "IQ, EQ, MQ : เก่ง, ดี, มีสุข," *ศึกษาศาสตร์*. 2(2) : 29 – 36.
- นิสตาร์ เวชยานนท์. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบไทยๆ*. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- นุชนรา รัตนศิระประภา. (2543). *องค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ จุฬาพรรณชาติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยายการองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือง ศรีเหรียญ. (2542). *การศึกษาขององค์ประกอบทางการศึกษาที่สัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และประสิทธิผลของโรงเรียนโดยใช้รูปแบบระดับชั้นลดหลั่นสอดแทรกเชิงเส้น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- บุษรา ชานนท์. (2533). ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภัสสร คงจิต. (2545). การศึกษาความสามารถทางสมองขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนศรีเอี่ยมอนุสรณ์ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2540). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาก้าวหน้าของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรสำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- , (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปรุ่ง พวงนัตตา และคนอื่นๆ. (2534, ตุลาคม-ธันวาคม). "การศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดความสูญเปล่าของการประถมศึกษา," การวิจัยทางการศึกษา. 21(4) : 45-52.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2544, กรกฎาคม). "ภาวะผู้นำ," รัฐสภาสาร. 49(7) : 45 – 61.
- พระราชวรมูณี (ประยูร ธรรมจิตโต). (2541). ขอบฟ้าแห่งความรู้ เอกสารฉบับที่ 5 โครงการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). พจนานุกรมพุทธศาสนา ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มนัส ภาคภูมิ และบุญจง เรืองสะอาด. (2527) รายงานการวิจัย องค์ประกอบที่เกี่ยวกับครู นักเรียนและโรงเรียนที่สัมพันธ์กับคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาใน อำเภอที่มีขนาดต่างกัน. กรุงเทพฯ : สยามรัฐ.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- โยธิน ศันสนยุท. (2530). มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รัตนา ศรีเหรียญ. (2544). “ครู : สถาปนิกและวิศวกรสังคม,” ใน *สู่เส้นทางวิชาชีพครู*. หน้า 17 – 23. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อ องค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.
- เรียม ศรีทอง. (2544). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ลมัย ทองเรือง. (2543). ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- . (2539). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วนิช สุชาวัฒน์. (2544). “ปฏิรูปการเรียนรู้ การมองในระบบองค์รวม,” *ราชภัฏกรุงเทพ*. 7(14) : 54 – 65.

- วลัญชร อติพัฒน์ (2542). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธแห่ง
สภาคริสตจักรในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาญ เกษเพชร. (2545). *การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารระบบคุณภาพกับ
ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย ครุทอรัญ. (2543). *ปัญหาการติดต่อสื่อสารในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดตราด*. ปริญญาโท ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงศ์ใหญ่ (2541). "กระบวนการทัศน์ใหม่ : การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล,"
ใน *คู่มือพัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนรู้*. หน้า 60. กรุงเทพฯ : ชุมนลาดพร้าว.
- (2542). *พลังการเรียนรู้ในกระบวนการทัศน์ใหม่*. กรุงเทพฯ : SR PRINTING
LIMITED PARTNERSHIP.
- วิจิต นันทสุวรรณ และจำนง แรกพิณิจ. (2541). "บทบาทของชุมชนกับการศึกษา," ใน
รายงานการศึกษาวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ....
หน้า 22. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "คำเฉลี่ย การแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ
บางทีก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัย*. 18(3) : 8 - 11.
- วิเศษ ชินวงศ์. (2544, มีนาคม) "การศึกษาขั้นพื้นฐาน," *วิชาการ*. 4(3) : 2 - 10.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2544). *โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการ
บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไล ทองแผ่. (2537). *การศึกษาคุณลักษณะของนักเรียนโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปริญญาโท
กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครู สังกัด
กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท ศษ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545, มกราคม-เมษายน). "ประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา : คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์," *บริหารการศึกษา มศว.* 1(1) : 6 - 11.
- ศุภชัย โถบารุง. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ส. วาสนา ประवालพุกษ์ และคนอื่นๆ. (2542). *ผลการศึกษาที่เน้นคุณธรรม 5 ประการ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนสัตยาไส*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สกล บารมีรังสิกุล. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสอนซ่อมเสริมกับสมรรถภาพ นักเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สงบ ประเสริฐพันธุ์. (2540). *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*. อุดรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สถาบันการศึกษาสัตยาไส. (2543). *SAI 2000*. ลพบุรี : โรงเรียนสัตยาไส.
- สมนึก แกะระหัน. (2541). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอคำชะอี สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมรักษ์ กิจเดช. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานนิเทศของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). *สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. (2545ก). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2545*. ศรีสะเกษ : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.

- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. (2545ข). ทะเบียนโรงเรียน ปีการศึกษา 2545 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2545). ศรีสะเกษ : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.
- (2546ก). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2546. ศรีสะเกษ : กลุ่มงานแผนงานและโครงการ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.
- (2546ข). รายงานการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). ข้อมูลสารสนเทศ 2544. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- (2544ก). มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- (2544ข, ธันวาคม). "การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นพื้นฐาน," รายงานปฏิรูปการศึกษาไทย. 3(48) : 1 - 4.
- (2545ก). ข้อมูลการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- (2545ข). แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- (2545ค). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- (2545ง). สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สกศ.
- (2546). รายงานการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ 2545. กรุงเทพฯ : เจริญผล. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- (2545). ปฏิรูปการศึกษาไทยในมุมมองประชาชน. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. (2545). ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (GPA) ระดับชาติ (National Test) จังหวัดศรีสะเกษ ปีการศึกษา 2544. ศรีสะเกษ : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2542, มกราคม). "หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโลกทัศน์ใหม่," วิชาการ. 2(1) : 12 - 16.
- สุพล วังสินธุ์. (2537, ตุลาคม-ธันวาคม). "โรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ," สารพัฒนาหลักสูตร. 14(119) : 65 - 67.
- สุภาพร รอดถนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมณฑา พรหมบุญ. (2545, กันยายน-ธันวาคม). "จริยธรรมปัญหาของใคร," พัฒนาข้าราชการ กทม. 21(3) : 137 - 143.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543, ตุลาคม). "ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ," วิชาการ. 3(10) : 6 - 12.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). "ภาวะผู้นำ," ใน ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 - 8. หน้า 58 - 66. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2537). "ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา," ใน ประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 7. หน้า 178 - 215. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2544). รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิชาติ ภูประเสริฐ. (2541). การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความรับผิดชอบ ในกลุ่ม สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อภิวรรณ แก้วเล็ก. (2542). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อำนวย เลิศขยันดี. (2545). *สถิติขั้นสูง*. กรุงเทพฯ : ศิลปสนองการพิมพ์.
- อำรุง จันทวานิช. (2523). *องค์ประกอบบางประการที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- Angle, Harole L. and Perry, James L. (1981, March). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*. 26(1) : 1 - 14.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : The Free Press.
- (1997, February). "Does the Transactional – Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?," *American Psychologist*. 52(2) : 130 - 139.
- Bass, Bernard M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformation Leadership*. Thousand Oaks : Sage.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533 - 546.
- Borich, Gary D. (1992). *Effective Teaching Method*. 2nd ed. New York : Macmilan.
- Bowditch, James J. and Buono, Anthony F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. 3rd ed. New Delhi : Prentice – Hall.
- Bryk, Anthony S. and Thum, Y.M. (1989). *The Effects of Hing School Organization on Dropping Out : An Exploratory Investigation*. Center for Policy Research on Education.
- Chui, Hong Sheung. (1997, September). "Vision and Leadership of Principals in Self – Managing School in Hong Kong (China)," *Dissertation Abstracts International*. 58(3) : 807 - A.
- Currian, D.B. (1998, July). "An Analysis of Causal Relationship in a Model of Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 60(2) : 298 - A.
- Decotis, Thomas A. and Summers, Timothy P. (1987, February). "A Path Analysis of a Model of the Antecedent and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*. 40(2) : 445 - 470.

- Eisenberger, R., Fasolo, Peter and Davis – LaMastro, Valerie. (1990, February). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation," *Journal of Applied Psychology*. 75(1) : 51 - 59.
- Everette, Gordon Lawrence. (1992, February). "Teacher Attitudinal Commitment : A Function of the school, the Teacher and the Principal's Leadership," *Dissertation Abstracts International*. 52(8) : 2766 - A.
- George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Texas : Addison – Wesley.
- Gottfredson, D.C. (1985). *School Size and School Disorder*. Baltimore : John Hopkins University.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (1993). *Behavior in Organizations*. 4th ed. New York : Simon & Schuster.
- Hall, R.H. (1991). *Organizations : Structure Process and Outcomes*. 5th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hargreaves, David H. and Hopkins, David. (1996). *The Empowered School : The Management and Practice of Development Planning*. 4th ed. London : Redwood Books.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecill G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- Hoy, Wayne K. and Furguson, Judith. (1985, Spring). "Theoretical Framework and Exploration Organization Effectiveness of 'School,'" *Educational Administration Quarterly*. 21(2) : 117 - 134.
- King, Margaret Ingram. (1989, February). "Extraordinary Leadership in Education Transformational and Transactional Leadership as Predictions of Effectiveness, Satisfaction, Organizational Climate in K – 12 and Higher Education," *Dissertation Abstracts International*. 50(8) : 2329 - A.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Dayle W. (1970, April). "Determining Sample size for Research Activities," *Journal Education and Psychology Measurement*. 30(3) : 607 - 610.
- Kuriloff, Authur H. and others. (1993). *Starting and Managing the Small Business*. 3rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw – Hill.

- Mann, Dale. (1989, September). "Effective Schools as a Dropout Prevention Strategies," *NASSP Bulletin*. 73(9) : 77 - 83.
- Marriner, A. Tomey. (1993). *Transformational Leadership in Nursing*. St. Louise : Mosby.
- Mathieu, John E. and Farr, James L. (1991, February). "Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, And Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 76(1) : 127 - 133.
- Mayer, Roger Curtis. (1990, March). "Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 50(9) : 2978 – A.
- McAllister, Daniel Jackson. (1993, September). "Interpersonal Trust, Citizenship Behavior, and Performance : A Relational Analysis," *Dissertation Abstracts International*. 54(3) : 1010 - A.
- McGree, Cail W. and Ford, Robert C. (1987, November). "Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Continenance Commitment Scales," *Journal of Applied Psychology*. 72(4) : 368 - 642.
- Mckee, Geoffrey Todd. (1997, June). "The Relationship of Elementary School Size to the 1996 Stanford Achievement Test Scores of Fifth – Grade Students," *Dissertation Abstracts International*. 57(12) : 5126.
- Mosley, Donald C., Pietri, Paul H. and Megginson, Leon C. (1996). *Management Leadership in Action*. 5th ed. New York : Harper Collins.
- Northcraft, Gregory B. and Neale, Margaret A. (1990). *Organizational Behavior*. Chicago : The Dryden Press.
- Nye, Kenneth Earl. (1996, May). "The Effect of School Size and Interaction of School Size and Class Type on Selected Student Achievement Measures in Tennessee Elementary School," *Dissertation Abstracts International*. 56(11) : 4371.
- Owens, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. 4th ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

- Perhla, Richard James. (1986, December). "The Relationship Between Teacher Motivation, Commitment and Performance Among Parochial School Teachers," *Dissertation Abstracts International*. 47(6) : 1963 - A.
- Porter, Lyman W. and Lawler, Edward E. (1987). *Behavior in Organizations*. New York : McGraw – Hill.
- Rabinowitz, Samuel and Hall, Douglas T. (1977, November). "Organizational Research on Job Involvement," *Psychological Bulletin*. 84(2) : 265 - 288.
- Raudenbush, Stephen W. and Willms, Douglas J. (1995, Winter). "The Estimation of School Effects," *Journal of Educational and Behavioral Statistics*. 20(4) : 307 - 335.
- Reid, Ken David, Hopkins, and Peter, Holly. (1988). *Towards the Effective School*. Oxford Basic Blackwell.
- Rossow, Lawrence F. (1990). *The Principalship : Dimensions in Instructional Leadership*. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Sadker, Myra Pollack and Sadker, David Miller. (1991). *Teacher, School and Society*. 2nd ed. New York : McGraw – Hill.
- Sammons, P., Hillmand, J. and Mortimore, P. (1995). *Key Characteristics of Effective School : A Review of School Effectiveness Research*. London : Office for Standards in Education.
- Schein, Edgar H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey Bass.
- Sergiovanni, Thomas. (1990, May). "Adding Valued to Leadership Gets Extraordinary Results," *Educational Leadership*. 47(8) : 19 - 27.
- Steers, Richard M. (1977). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, California : Goodyear.
- Stoner, James A.F. and Freeman, R. Edward. (1992). *Management*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.
- Tucker, M.L. (1990, September). "Higher Education Leadership : Transformational as a Predictor of Satisfaction Effectiveness and Extra Effort," *Dissertation Abstracts International*. 52(3) : 773 - A.
- Wehlage, G.G. and others. (1989). *Reducing the Risk : Schools as Communities of Support*. New York : The Farmer Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
จดหมายขอความอนุเคราะห์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รศ.ดร.สุนีย์ เหมะประสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ.ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. อาจารย์นราทิพย์ พุ่มทรัพย์ ศึกษาพิเศษ 8 หัวหน้าฝ่ายวางแผน วิจัยและ
บริหารการศึกษา สำนักการศึกษารุงเทพมหานคร
5. อาจารย์พิมล วิเศษสังข์ ศึกษาพิเศษ 8 หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ



ที่ ทม 1012/ร/๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

1 กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ไชยพรรณา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายพิมล วิเศษสังข์ ศึกษาานิเทศก์ 8 หัวหน้าฝ่าย วิจัยและประเมินผล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาววาสนา ไชยพรรณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิมล วิเศษสังข์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 045-681198

มือถือ 09-2072827



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/๕/2 3

วันที่ 1 กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ไชยพรรณ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุณีย์ เหมาะประสิทธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ แสงศักดิ์ และ อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาววาสนา ไชยพรรณ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/5194

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

) กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ไชยพรรณา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวนราทิพย์ พุ่มทรัพย์ ศึกษาานิเทศก์ 8 หัวหน้าฝ่ายวางแผนวิจัยและบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาววาสนา ไชยพรรณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 045-681198

มือถือ 09-2072827

ที่ ทม 1012/ ๕๕3๖



169

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

// กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ไชยพรรณา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววาสนา ไชยพรรณา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 045-681198

มือถือ 09-2072827



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาววาสนา ไชยพรรณา นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ดังเอกสารที่แนบ ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในระหว่างเดือนสิงหาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาววาสนา ไชยพรรณา ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 045-681198

มือถือ 09-2072827

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษา
ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ตามการประเมินของครูผู้สอน ที่เป็นครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ฉบับ แต่ละฉบับมีรายละเอียดดังนี้

ฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่ง และด้านการเป็นคนที่มีความสุข

3. ในการตอบแบบสอบถามโปรดกรุณาตอบแบบสอบถามทุกฉบับทุกข้อและพิจารณาให้ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

4. ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และในการนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นไปในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อนานในเรื่องใด ๆ ทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางสาววาสนา ไชยพรรณ
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาเอกการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ฉบับที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับที่ 1 นี้ มีความประสงค์จะทราบระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อการจัดการของครูผู้สอน โดยคำตอบหรือข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลในทางที่จะเป็นโทษแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ตรงกันข้าม คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหาร และครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงขอให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

แบบสอบถามฉบับที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและขนาดโรงเรียน

ในการตอบแบบสอบถาม โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสถานภาพส่วนตัวของท่านและขนาดโรงเรียนของท่าน

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ☐ ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
- ☐ ครูทั่วไปที่สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ขนาดโรงเรียน

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)
- ☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)
- ☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ในการตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนของท่านตามความเป็นจริง โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
1	ผู้บริหารประพฤติตนที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ครูในการทำงาน.....					
2	ผู้บริหารมีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและของโรงเรียน.....					
3	ผู้บริหารมองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ๆ.....					
4	ผู้บริหารพูดถึงเป้าหมายในอนาคตในการทำงานอย่างชัดเจน.....					
5	ผู้บริหารระบุความสำคัญของการมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน.....					
6	ผู้บริหารเน้นถึงความสำคัญของการทุ่มเทต่อภารกิจร่วมกัน.....					
7	ผู้บริหารพูดคุยให้ครูเห็นว่าความไว้วางใจซึ่งกันและกันสามารถช่วยให้เอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้.....					
8	ผู้บริหารแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น.....					
9	การตัดสินใจของผู้บริหารจะคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม.....					
10	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมคติ ความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง.....					
11	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการทำงาน.....					
12	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเอง.....					
13	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้.....					
14	ผู้บริหารให้ความมั่นใจกับครูว่าจะชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้..					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
15	ผู้บริหารสามารถสงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต...					
16	การกระทำของผู้บริหารทำให้ครูเกิดความนับถือ.....					
17	ผู้บริหารทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วย..					
18	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูง.....					
19	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงการจัดลำดับความสำคัญ ในการปฏิบัติงาน ที่ควรได้รับการพิจารณาก่อนหลัง.....					
20	ผู้บริหารมีกลวิธีที่จะจูงใจให้ครูมุ่งมั่นทำงานให้เกิดผลสำเร็จ..					
21	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน...					
22	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูว่าโรงเรียนสามารถ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้.....					
23	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูเกิดความมั่นใจในความสามารถของ ตนเอง.....					
24	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูตระหนักถึงภารกิจที่ทำว่าเป็นสิ่งที่ สำคัญ.....					
25	ผู้บริหารให้กำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงาน.....					
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน.....					
27	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติงาน.....					
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การ ร่วมแสดงความคิดเห็นของครูในโรงเรียน.....					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการ ทำงานและแง่คิดต่าง ๆ					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพูดคุยหรือพิจารณาในเรื่องที่อาจ เป็นปัญหา.....					
31	ผู้บริหารช่วยให้ครูมองปัญหาในหลายแง่มุม.....					
32	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูระบุปัญหาโดยการใช้เหตุผลและ หลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา.....					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการ ทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน.....					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		บ่อย มาก	บ่อย	บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูคิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ.....					
35	ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานแบบเก่าๆ					
36	ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานให้แก่ครู.....					
37	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ครูทราบ.....					
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมองหาจุดเด่นจุดด้อยของโรงเรียนเพื่อพัฒนางาน.....					
39	ผู้บริหารแนะนำให้ครูศึกษาปัญหาความต้องการของผู้เรียน.....					
40	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอน.....					
41	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าในฐานะที่เป็นเพียงสมาชิกของโรงเรียนคนหนึ่งเท่านั้น....					
42	ผู้บริหารรับฟังเรื่องของครูอย่างตั้งใจ.....					
43	ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครูเป็นรายบุคคล.....					
44	ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำการทำงานแก่ครูเป็นรายบุคคล.....					
45	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการ ความสามารถ และความสนใจ.....					
46	ผู้บริหารสอนครูเกี่ยวกับวิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้อื่น.....					
47	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง.....					
48	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครู.....					
49	ผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของครู.....					
50	ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับครูทุกคน.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

ในการตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของท่านตามความเป็นจริง โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	ไม่ จริงเลย
1	โดยภาพรวมโรงเรียนแห่งนี้มีการดำเนินงานที่กำลังพัฒนาไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว.....					
2	การบริหารงานโดยทั่วไปของโรงเรียนเป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กรได้.....					
3	นโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารมีความยุติธรรมและเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของครูและนักเรียน.....					
4	ข้าพเจ้าคิดว่าบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้เป็นบรรยากาศที่ดี.....					
5	พฤติกรรมการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหารมีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี.....					
6	เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงเรียนแห่งนี้ในทางที่ไม่ดี ข้าพเจ้าจะรีบชี้แจงแก้ไขทันที.....					
7	การกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหัวหน้างาน/หัวหน้าสายชั้นเป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม.....					
8	เป้าหมายของโรงเรียนที่เน้นคุณภาพของงานเป็นสำคัญจะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นได้.....					
9	แผนปฏิบัติงานของโรงเรียนสามารถนำมาใช้บริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี.....					
10	การยึดถือตามหลักปรัชญา คำขวัญของโรงเรียนจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...					
11	บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ ของโรงเรียนแห่งนี้.....					

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	ไม่จริง เลย
12	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ข้าพเจ้าจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น.....					
13	งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีมากพออยู่แล้ว ข้าพเจ้าจึงไม่อาสาช่วยงานอื่น.....					
14	หากเป็นงานที่ต้องทำนอกเหนือความรับผิดชอบ ข้าพเจ้าจะทำเพียงเพื่อให้เสร็จ ๆ ไป.....					
15	แม้เป็นวันหยุดหากโรงเรียนมีกิจกรรมพิเศษ ข้าพเจ้ายินดีมาช่วยงาน.....					
16	แม้จะรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ข้าพเจ้าก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามปกติ.....					
17	แม้นอกเวลางาน หากโรงเรียนมีความจำเป็นต้องรีบเร่งปฏิบัติงานข้าพเจ้าก็จะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่...					
18	ข้าพเจ้าไม่เกี่ยงที่จะต้องรับงานเพิ่ม แม้จะไม่เกี่ยวกับหน้าที่โดยตรง.....					
19	ข้าพเจ้าจะทำงานตามหน้าที่ของตนเองเท่านั้น เพราะโรงเรียนแห่งนี้ไม่ใช่ของข้าพเจ้าคนเดียว.....					
20	แม้จะมีสิทธิ์ในการลา แต่ข้าพเจ้าจะไม่ยอมขาดงานถ้าไม่มีธุระจำเป็นหรือเจ็บป่วยจริง ๆ.....					
21	เมื่อมีความจำเป็นต้องขาดงาน ข้าพเจ้าจะฝากงานให้กับครูในโรงเรียนท่านใดท่านหนึ่งช่วยดูแลแทน.....					
22	ข้าพเจ้าพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน.....					
23	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ข้าพเจ้าก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้.....					
24	ข้าพเจ้ารักและภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในขณะนี้.....					
25	สำหรับข้าพเจ้าแล้ว โรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่น่าทำงานด้วย.....					

ข้อ ที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		จริง ที่สุด	ค่อนข้างจริง	ไม่ แน่ใจ	จริงเป็น บางครั้ง	ไม่จริง เลย
26	ข้าพเจ้าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ต่อไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ.....					
27	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้.....					
28	ข้าพเจ้าภูมิใจเมื่อทราบข่าวว่าครูในโรงเรียนสร้างชื่อเสียงและได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก.....					
29	ข้าพเจ้าภูมิใจเสมอเมื่อบอกใคร ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นครูของโรงเรียนแห่งนี้.....					
30	ข้าพเจ้าคิดว่าความภาคภูมิใจส่วนหนึ่งในชีวิต คือ การได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....					
31	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกท้อแท้ใจและอยากขยับขยายไปทำงานที่อื่น.....					
32	ความสำเร็จในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้าคงไม่เกิดขึ้นหากยังคงทำงานในโรงเรียนแห่งนี้.....					
33	ข้าพเจ้าพร้อมที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานทันที ถ้ามีโอกาส					
34	ข้าพเจ้ามักวิพากษ์วิจารณ์โรงเรียนให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ.....					
35	ข้าพเจ้าจะไม่แนะนำญาติพี่น้อง หรือเพื่อนสนิทให้ย้ายมาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้.....					

ฉบับที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ มีความประสงค์จะทราบระดับการปฏิบัติตนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นคนดี ด้านการเป็นคนเก่งและด้านการเป็นคนที่มีความสุข ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดไว้ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลในทางที่จะเป็นโทษแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ตรงกันข้าม คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต ดังนั้น จึงขอให้ท่านให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด

ในการตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติของนักเรียนที่เป็นจริงให้มากที่สุด โดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

ข้อ ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	คนดี					
1	นักเรียนเข้าแถวรับงานหรือส่งงานตามลำดับก่อนหลัง.....					
2	นักเรียนไม่ทิ้งเศษกระดาษหรือเศษขยะต่าง ๆ ตามใจชอบ....					
3	นักเรียนเก็บสิ่งของเครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย.....					
4	นักเรียนช่วยกันรักษาความสะอาดของห้องเรียน โรงเรียน...					
5	นักเรียนส่งการบ้านที่ครูสั่งตรงตามเวลาที่ครูกำหนด.....					
6	นักเรียนไม่ละทิ้งงานที่ได้รับมอบหมาย.....					
7	นักเรียนทำงานต่าง ๆ ได้สำเร็จตามกำหนดเวลาและมีผลงานดี.....					
8	นักเรียนเตรียมอุปกรณ์การเรียนหรือเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนที่ครูจะสอน.....					
9	นักเรียนไม่พูดคุยหรือหยอกล้อกันในขณะเรียน.....					
10	เมื่อไม่เข้าใจบทเรียน นักเรียนจะซักถามครูจนกว่าจะเข้าใจ..					

ข้อ ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
11	นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน.....					
12	นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากที่ครูได้สอนไว้แล้ว.....					
13	นักเรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง.....					
14	นักเรียนเก็บเงินหรือสิ่งของที่ไม่ใช้ของตนเองได้แล้วนำมา มอบให้ครู.....					
15	นักเรียนทำข้อสอบด้วยตนเองโดยไม่ลอกใคร.....					
16	นักเรียนไม่ขโมยสิ่งของของเพื่อนหรือคนอื่น.....					
17	นักเรียนไม่พูดโกหก.....					
18	นักเรียนให้เพื่อนยืมสิ่งของเครื่องใช้หรืออุปกรณ์การเรียน ต่าง ๆ.....					
19	นักเรียนให้ความช่วยเหลือเพื่อนในสิ่งที่เพื่อนทำไม่ได้.....					
20	นักเรียนร่วมบริจาคสิ่งของหรือเงินช่วยเหลือเพื่อนหรือ โรงเรียน.....					
21	นักเรียนอาสาช่วยเหลืองานต่าง ๆ ด้านการเรียนและกิจกรรม พิเศษด้านอื่น.....					
22	นักเรียนให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชน.....					
23	นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน.....					
24	นักเรียนมาโรงเรียนตรงต่อเวลา.....					
25	นักเรียนช่วยกันดูแลรักษาสิ่งของที่เป็นสาธารณะประโยชน์ ของโรงเรียนและชุมชน.....					
คนเก่ง						
26	นักเรียนสามารถสรุปเรื่องราวจากการฟังได้ตรงประเด็น.....					
27	นักเรียนสามารถพูดสื่อสารได้กระชับและได้ใจความ.....					
28	นักเรียนสามารถอภิปรายเนื้อหาในบทเรียนให้เพื่อนเข้าใจได้.....					
29	นักเรียนสามารถจับใจความสำคัญจากเรื่องที่อ่านได้.....					
30	นักเรียนสามารถเขียนสื่อความหมายได้ถูกต้อง.....					
31	เมื่อได้ฟังหรืออ่านเรื่องราวที่กำหนดให้ นักเรียนสามารถ แสดงความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งได้ด้วยเหตุผล.....					
32	นักเรียนรู้แหล่งและเข้าใจวิธีการแสวงหาความรู้.....					

ข้อ ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
33	นักเรียนสามารถค้นคว้าหาความรู้ จากห้องสมุด แหล่งความรู้หรือสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียนหรือนอกโรงเรียนได้..					
34	นักเรียนสามารถค้นคว้าข้อมูลตามหัวข้อที่กำหนดได้ถูกต้อง..					
35	นักเรียนสามารถประมวลข้อมูลและสรุปความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง.....					
36	นักเรียนสามารถคิดเลขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง.....					
37	นักเรียนสามารถเขียนประโยคสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ได้..					
38	นักเรียนสามารถจำแนกความแตกต่างของจำนวน ขนาดรูปทรง ปริมาตร น้ำหนัก และเวลาได้.....					
39	นักเรียนสามารถบอกหลักการหรือวิธีการทางคณิตศาสตร์ของเรื่องที่เรียนได้.....					
40	นักเรียนสามารถออกแบบการทดลองทางวิทยาศาสตร์ได้.....					
41	นักเรียนสามารถหาคำตอบของโจทย์คณิตศาสตร์ได้ถูกต้อง...					
42	นักเรียนสามารถบอกปัญหาและสาเหตุของปัญหาได้.....					
43	นักเรียนสามารถบอกขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้.....					
44	นักเรียนสามารถดำเนินการแก้ปัญหาตามแนวทางที่เลือกได้..					
45	นักเรียนสามารถเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาได้.....					
46	นักเรียนสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน.....					
47	นักเรียนสามารถวางแผนในการทำงานและทำงานได้ตามขั้นตอน.....					
48	นักเรียนสามารถนำแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน.....					
49	นักเรียนสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นได้.....					
50	นักเรียนตั้งใจปฏิบัติงานที่กลุ่มมอบหมายให้ โดยไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน.....					
	คนที่มีความสุข					
51	นักเรียนชอบออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา.....					
52	นักเรียนไม่มีอัตราการลาป่วย.....					

ข้อ ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
53	นักเรียนรู้จักดูแลรักษาความสะอาดร่างกายของตนเอง.....					
54	นักเรียนรู้จักเลือกซื้อสิ่งของที่เป็นประโยชน์.....					
55	นักเรียนไม่เกี่ยวข้องกับสิ่งเสพติดสิ่งเสพติด.....					
56	นักเรียนมีความร่าเริงแจ่มใส.....					
57	นักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่สะอาดและมีคุณค่าต่อ ร่างกาย.....					
58	นักเรียนไม่ชกต่อยหรือต่อว่าด้วยถ้อยคำที่รุนแรงเมื่อเพื่อน ทำให้ตนเองบาดเจ็บหรือไม่พอใจในขณะทำกิจกรรมร่วมกัน..					
59	นักเรียนไม่แสดงอารมณ์โกรธ โต้เถียง หรือแสดงกิริยาจาก โต้ตอบรุนแรงเมื่อถูกตำหนิว่ากล่าวตักเตือน.....					
60	นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำชี้แจงจากเพื่อนหรือ คนอื่น ๆ					
61	นักเรียนยอมรับความพ่ายแพ้ด้วยเหตุผล ไม่ได้เถียงหรือก่อ การทะเลาะวิวาท.....					
62	นักเรียนรู้จักให้อภัยในข้อบกพร่องของเพื่อน ๆ หรือคนอื่น ๆ.					
63	นักเรียนไม่พูดเยาะเย้ย ทับถม หรือล้อเลียนในสิ่งที่เพื่อน บกพร่องหรือทำผิดพลาด.....					
64	นักเรียนรู้จักแสดงความเห็นใจเพื่อนหรือคนอื่น ๆ.....					
65	นักเรียนรู้จักปลอบใจเพื่อนหรือคนอื่น ๆ.....					
66	นักเรียนใช้คำพูดที่สุภาพกับครูและคนอื่น ๆ.....					
67	นักเรียนรู้จักกาลเทศะและมีมารยาทที่ดีต่อครูและคนอื่น ๆ....					
68	นักเรียนไม่อิจฉาริษยาเพื่อนที่ได้รับรางวัล ค่ายกย่องชมเชย หรือเพื่อนที่มีความสามารถ.....					
69	นักเรียนมีน้ำใจช่วยเหลืองานคนอื่น ๆ แม้จะไม่ใช่งานใน หน้าที่ของตนเอง.....					
70	เมื่อทำผิด นักเรียนรู้จักกล่าวคำขอโทษ.....					
71	นักเรียนใช้ความคิดของตนเอง ไม่หลงเชื่อคำพูดหรือทำ อะไรตามคนอื่นโดยง่าย.....					

ข้อ ที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
72	นักเรียนรู้จักฟังตนเอง ไม่ทำตนให้เป็นที่เดือดร้อนแก่บุคคล อื่น.....					
73	นักเรียนมีความกล้าพูดหรือกล้าแสดงความคิดเห็นของ ตนเอง.....					
74	นักเรียนมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง.....					
75	นักเรียนสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง.....					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาเสียสละเวลาเพื่อตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววาสนา ไชยพรรณา
วันเดือนปีเกิด	1 ธันวาคม 2511
สถานที่เกิด	อำเภอบึงบอระเพ็ด จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 248 หมู่ 6 ตำบลบึงบอระเพ็ด อำเภอบึงบอระเพ็ด จังหวัดศรีสะเกษ 33220
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการวัฒนธรรม 6 ว
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานวัฒนธรรมอำเภอรามันไศล ถนนบริหาร ตำบลเมืองคง อำเภอรามันไศล จังหวัดศรีสะเกษ 33160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนบึงบอระเพ็ด
พ.ศ. 2534	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการประถมศึกษา (เกียรตินิยมอันดับ 2) จากวิทยาลัยครูสุรินทร์
พ.ศ. 2546	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ