

## ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 27

THE EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE 27

20

อมรา ไชยคำ\*

ดร.วิจิต กำมันตะคุณ\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 2) เปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 398 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาจำนวน 60 คน ครูผู้สอนจำนวน 338 คน และกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 แบบ คือแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

## ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียน ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้าน หลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมี ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

\* นักศึกษาศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

\*\* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

4. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า

4.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา พัฒนานตนเองตั้งแต่เรื่องบุคลิกภาพจนถึงด้านวิชาการเพื่อให้เก่งให้เป็นไปตามความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ ศึกษาดูงานทั้งต่างประเทศและในประเทศ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา มีการนิเทศภายใน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ มีการตั้งชมรมครูเก่าเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกภาคเรียน

4.4 ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบรางวัลครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่างๆ การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้โอกาสในการสอนพิเศษในโรงเรียนเพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัว

4.5 ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน เลือกรับหัวหน้าทีมที่มีความเป็นภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน และให้อำนาจหัวหน้าในการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.6 ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข โดยกำหนดวิธีการดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับ และดำเนินการตามโครงการที่แต่ละฝ่ายเสนอ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา กระตุ้น ผลักดันให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

4.7 ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนอุปกรณ์การสอน อบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และจัดทำแผนการสอน

## ABSTRACT

The purposes for this research were, 1) to study the effectiveness level of schools under the secondary educational service area 27. 2) To compare the effectiveness of schools under the secondary educational service area 27 by positions and sizes of school. and 3) To study Approaches used in enhancing the effectiveness of schools under the secondary educational service area 27. The sample used in this study consisted of 60 administrators and 338 teachers and 12 peoples are target group used for interview in this study consisted of administrators, head of department and teachers. The instruments used in this research were two types of questionnaire with the reliability

value was .98 and a semi-structured interview. The statistical devices employed to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

**The results were as follows :**

1. The overall effectiveness of schools was at high level. Considered in each side were all high level.
2. Opinion of administrators and teachers on the effectiveness of schools under the secondary educational service area 27 found no difference.
3. The effectiveness of school under the secondary educational service area 27 was classified by the sizes of school, overall were no difference. Analysis by individual aspect there were statistically significant with difference at .01. Which the small school was effectiveness management of the curriculum and instruction more the school extra-large.
4. Approach to enhance the effectiveness in the administration of the school administrator under the secondary educational service area 27 were;
  - 4.1 The ability of adaptation; Administrator should modified the management of opportunities for public participation in the management of schools. There have been a development in the personality to excel academically and this has meet the expectations of students and parents. An orientation for new teachers in their practice and performance. In order to adapt to the culture of the school. and the use of innovative approaches to teaching and learning activities.
  - 4.2 The atmosphere of the school; include the development of the physical environment, both in and outside the classroom is conducive to learning, teaching and social environment for people to live together in peace.
  - 4.3 Human resources development; include the promotion of knowledge of the personnel in the field of education. Studying both foreign and domestic to attend training, the internal supervision and orientation for new teachers, the teachers old club to be role models in their practice and work colleagues, and the training of personnel every semester.
  - 4.4 Satisfaction; this include are encouragement to perform consistently and morally in practicing regularly, Award for outstanding teachers, good teachers in my heart, Student achievement, the availability of various activities, the brethren and help each other, and the opportunity to teach in school to supplement the family income.
  - 4.5 Cooperation; Cooperate to achieve compliance with the policies of the school, Brainstorming staff in the school development, Select a team leader with the leadership, Acceptance and faith of others as empowered chiefs to consider the merits, Relationships and good communication between colleagues.
  - 4.6 Leadership. Include; assigned duties appropriate to the abilities and skills of the personnel, directional operation than symposium to analyze the weaknesses of the school Solution, the method of operation Project support and implementation of the project, each party offers. Build trust among colleagues in suspense stimulate the urge with colleagues are willing and eager to do things you want to achieve.

4.7 Curriculum and instruction. Include; study participants to contribute to the curriculum of the schools, the parents to participate in the Program, Participation in the preparation of curriculum that is being consistent with the vision, goals and desirable feature of the school, encourage teachers to measure and evaluate learning, teaching support for the preparation of teaching materials, and prepare lesson plans.

## บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และพัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างมากจนเกิดภาวะวิกฤติทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองและด้านการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาในการบริหารและจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งไม่สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ในสังคมโลก รัฐจึงได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 2)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นยุคการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง จากการปฏิรูประบบการศึกษาดังกล่าว ทำให้การบริหารจัดการในด้านต่างๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์และเข้ากับทุกสถานการณ์ได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษา ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ผลจากการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี และคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษา (สินินธร จันทรผิง. 2546 : 1) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงนี้ ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ให้มีความสำนึกต่อบทบาทและภารกิจต่างๆ ที่มีต่อสังคมมากขึ้น การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นภาระหน้าที่สำคัญของรัฐจึงต้องจัดการศึกษาให้กับประชาชน หรือการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2542 : 8) เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคน ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีรู้จักคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 2-3) การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การพัฒนาองค์การทางการศึกษามีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือ องค์การจะต้องมีบุคคลทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ครู และเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานทาง

การศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์การจะต้องเอาใจใส่ดูแลเป็นพิเศษ เพราะบุคคลเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากร การบริหารไม่ว่าจะเป็นเงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) องค์การใดๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้น ด้วยการมีบุคคลที่ดี มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับงานที่ทำก็จะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่นประสบผลสำเร็จไปด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 179) การพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้น มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และตัวบ่งชี้อื่นๆ เช่น ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความพึงพอใจ ด้านการผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านภาวะผู้นำ และด้านหลักสูตรและการสอน เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่สถานศึกษากำหนด สถานศึกษามีแผนการพัฒนาบุคลากร มีแผนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและเต็มใจ มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม (Hoy and Miskel. 1991 : 398) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาแนวทางเพื่อยกระดับคุณภาพโรงเรียน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) เพื่อให้เป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจัดการศึกษาตามวัตถุประสงค์นั้น จะเน้นในเรื่องประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ (Customer) การบริหารจัดการต้องอาศัยวิธีการและนวัตกรรมที่ใหม่ๆ มาใช้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนจะต้องมีการปรับรื้อระบบและมีการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ทั้งระบบ (Systemic Change) คือ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งหลักการ ทฤษฎี ความคิด พฤติกรรม การกระทำและการแสดงออก

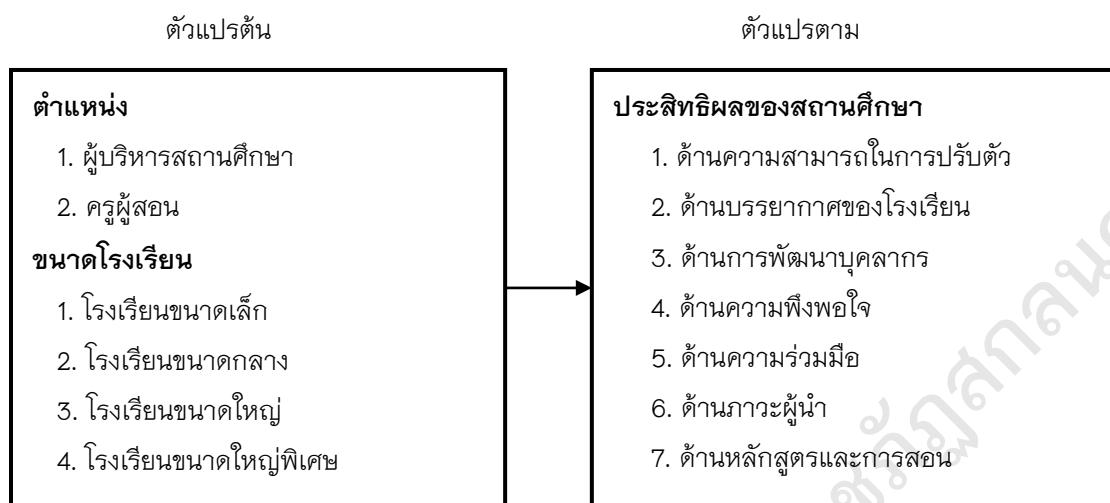
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษามาโดยตลอด จะเห็นได้จากการจัดการประชุมอบรมสัมมนา เพื่อกกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบันแต่ประสิทธิผลการดำเนินการยังไม่เป็นที่พอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Test : O-NET) เฉลี่ย 8 วิชา ปีการศึกษา 2554 และปีการศึกษา 2555 ในระดับชั้น ม.3 เพิ่มขึ้น 44 โรง ลดลง 16 ระดับชั้น ม.6 เพิ่มขึ้น 56 โรง ลดลง 4 โรง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. 2557)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่างๆ และแนวทางเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เกิดขึ้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนาความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีประสิทธิผลเพื่อนำไปสู่เจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 60 โรงเรียน ซึ่งมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2,768 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 60 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,708 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. 2557 : ออนไลน์)

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 398 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยแยกออกเป็นดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน

2.2 ครูผู้สอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970 : 607–610) การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายในโรงเรียนที่เป็นหน่วยตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

#### 3. กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 การเลือกกลุ่มเป้าหมายใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามขนาดของโรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนที่เป็น Best Practice ที่ได้รับรางวัลอยู่ในระดับสูงสุด ตามขนาดโรงเรียนละ 1 โรง ได้กลุ่มเป้าหมายโรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน แบ่งออกเป็น ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

3.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

3.3 ครูผู้สอน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 4 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961 : 74)

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) ที่สร้างขึ้นเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่งหน้าที่ และวันที่/เวลาในการให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

### การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ฉบับ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

#### ขั้นที่ 1

การสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปเนื้อหาสาระสำคัญจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961 : 74) นำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุง แก้ไข

3. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ส่วนที่ใช้ (Wording) ความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 นำไปเป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเลิงนกทา จังหวัดยโสธร ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) (1990 : 202–204) โดยใช้เกณฑ์มากกว่า 0.80 ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง  
ขั้นที่ 2

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง สรุปเนื้อหาสาระสำคัญจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพของสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 นำเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุง แก้ไข

3. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรง โดยให้พิจารณาประเด็นความถูกต้องเชิงทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะ ข้อวิพากษ์เพื่อการปรับปรุงให้สมบูรณ์มากขึ้น

4. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือวิจัยและกลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

2. ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตหมายการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกขั้นตอน

3. เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์พร้อมซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองโดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง-รับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

4. นำเครื่องมือที่รวบรวมมาได้จำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.19 ของแบบสอบถาม ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยวิเคราะห์ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

## 3. สถิติทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามความรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-Test) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านความพึงพอใจ ด้านความสามารถในการปรับตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านบรรยากาศของโรงเรียน และด้านความร่วมมือ

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ประสิทธิผลของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า

4.1 ด้านความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา พัฒนานตนเองตั้งแต่เรื่องบุคลิกภาพจนถึงด้านวิชาการเพื่อให้เก่งให้เป็นไปตามความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ในด้านการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียน และมีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2 ด้านบรรยากาศของโรงเรียน ได้แก่ มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเพื่อให้คนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ มีการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ ศึกษาดูงานทั้งต่างประเทศและในประเทศ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา มีการนิเทศภายใน มีการปฐมนิเทศครูใหม่ มีการตั้งชมรมครูเก่าเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกภาคเรียน

4.4 ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มอบรางวัลครูดีเด่น ครูดีในดวงใจ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพร้อมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การอยู่ร่วมกันอย่างพี่น้องรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้โอกาสในการสอนพิเศษในโรงเรียนเพื่อเสริมรายได้ให้กับครอบครัว

4.5 ด้านความร่วมมือ ได้แก่ ร่วมมือกันปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมาย ระดมความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาโรงเรียน เลือกหัวหน้าทีมที่มีความเป็นภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ร่วมงาน และให้อำนาจหัวหน้าในการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

4.6 ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ มอบหมายการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร กำหนดทิศทางการดำเนินงาน แล้วจัดการประชุมสัมมนาเพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนของโรงเรียน หาแนวทางแก้ไข โดยกำหนดวิธีการดำเนินงาน จัดทำโครงการรองรับ และดำเนินการตามโครงการที่แต่ละฝ่ายเสนอ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงานในการกล้าตัดสินใจ ตัดสินปัญหา กระตุ้น ผลักดันให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการให้บรรลุเป้าหมาย

4.7 ด้านหลักสูตรและการสอน ได้แก่ เข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อนำความรู้มาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สนับสนุนอุปกรณ์การสอน อบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และจัดทำแผนการสอน

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 2545 ได้กำหนดแนวทางเป้าหมายในการศึกษาชัดเจน ทำให้โรงเรียนสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนได้ปฏิบัติงาน โดยเน้นด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการตัดสินใจ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและด้านกระบวนการในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สถานศึกษาได้พัฒนาสู่มาตรฐานที่กำหนด โดยให้มีการประเมินตนเองสิ้นปีการศึกษา ตลอดจนมีการตรวจสอบทบทวนการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการศึกษาทุกๆ ปี นอกจากนี้สถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการรับรองจากการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษาส่งผลให้การบริหารโรงเรียนต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ และสัมมนา ธนินิธิ (2545 : 11 - 12) กล่าวว่าในการจัดการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งต้องอาศัยองค์การปฏิบัติงานหลักคือสถานศึกษาซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติงานและภารกิจของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992 ; อ้างถึงใน กาญจนา ชุมศรี. 2553 : 42) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 10 ข้อ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ระบุว่า โรงเรียนดี ๆ ไม่อาจเป็นแบบพิมพ์เดียวกันหมด มีทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ในเมือง หรือชนบทในพื้นที่ราบหรือในชุมชนยากจน เป็นโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนศาสนา บางแห่งเป็นชั้นเรียนแบบเปิด ชั้นเรียนต่างอายุ ชั้นเรียนแบบพึ่งตนเอง และอีกหลายๆ แบบ อย่างไรก็ตามทั้งๆ ที่โรงเรียนมีรูปแบบแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีประสิทธิผล มีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ 1. การนำที่เข้มแข็ง 2. ครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 3. การสอนมีวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบ 4. การพัฒนาครู 5. หลักสูตร 6. เป้าหมายและความ

คาดหวังในโรงเรียน 7. บรรยายภาคโรงเรียน 8. การประเมินตนเอง 9. การติดต่อประสานงาน และ 10. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิทธิ์ ปานหนู (2551 : 109-112) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ กุลอักษ (2553 : 99-101) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระติยา อังคุระยิ (2553 : 116-118) ได้ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิภาพในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนันท์ หวานฉ่ำ (2555 : 67-72) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kendrick (1988 : 1330) ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ใช้ภาวะผู้นำในการดำเนินงาน จนสามารถปรับปรุงโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke and Greenglass (1989 : 55-63) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า หากครูได้รับการสนับสนุนทางสังคมของครู ย่อมทำให้เกิดความท้าทายในการทำงานน้อยลง และจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

และผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรและการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีการจัดทำหลักสูตรโดยมีการวางแผนโครงสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพสังคม ตรงตามความต้องการและความถนัดของผู้เรียน และหลักสูตรยังได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา มีความเป็นพลวัต และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้รูปแบบการสอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้สนทนาโต้ตอบ และอภิปรายซักถาม โดยไม่มีการตัดสินถูกหรือผิดในข้อคิดเห็น แต่ครูผู้สอนจะต้องมุ่งพัฒนาส่งเสริม ผักผ่อนวิธีการให้ความคิดบนพื้นฐานของความรู้และทฤษฎีความรู้ต่างๆ ให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลขัดแย้งหรือเห็นด้วยอย่างมีคุณภาพ ซึ่งหลักสูตรมีความสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาทุกระดับ เพราะเป็นโครงร่างกำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตรวมทั้งเป็นแนวทางในการให้การศึกษา ให้วิชาความรู้ การถ่ายทอดวัฒนธรรม การปลูกฝังเจตคติและค่านิยม การสร้างความเจริญเติบโต ความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนด เพื่อสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Calman (2010 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 : 177) กล่าวว่า คุณลักษณะโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือมีการพัฒนาและมีการคงลักษณะของการมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านการสอนและการเรียนรู้ มีการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในการเฝ้าติดตามความก้าวหน้า และมีกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีกระบวนการในการทำงาน และปฏิบัติการกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้นครูและผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงาน จึงมีการรับรู้

เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไม่ต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ เยาวดี จุฑาพรธนาชาติ (2549 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กัณทิมา เพี้ยมูล (2551 : 71-74) ได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามการรับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เกือบทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการรับรู้ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มากกว่าครูผู้สอน ยกเว้นด้านบรรยากาศมีการรับรู้ไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนทั้ง 4 ขนาด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีการปรับตัวให้มีมาตรฐานการบริหารและการจัดการมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน เพื่อรับการประเมินทั้งภายในและภายนอก และได้มาตรฐานเดียวกัน ความมีมาตรฐานต่างๆ ในโรงเรียน ได้สร้างความตระหนักต่อผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนทุกขนาดต่อการปรับปรุงโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานเดียวกัน และหลังรัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 และนโยบายปฏิรูปการศึกษา ทำให้ทุกโรงเรียนในสังกัดต้องดำเนินนโยบายเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล ดังกล่าว ต้องปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนการบริหารงานใหม่ ได้แก่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขึ้นเอง เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น การปฏิรูปการเรียนการสอน โดยกำหนดให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ต้องปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการสอน วิธีการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูปครู ซึ่งนโยบายดังกล่าวทุกโรงเรียนต้องนำไปปฏิบัติ เช่นเดียวกัน จึงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Butterworth (1992 ; อ้างถึงใน กาญจนา ชุมศรี. 2553 : 42) ได้ศึกษาองค์ประกอบ 10 ข้อ ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ไว้ว่า โรงเรียนใดๆ ไม่อาจเป็นแบบ พิมพ์เดียวกันหมด มีทั้งขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ในเมือง หรือชนเมือง ในพื้นที่ร่ำรวย หรือในชุมชนยากจน เป็นโรงเรียน รัฐบาล โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนศาสนา บางแห่งเป็นชั้นเรียนแบบเปิด ชั้นเรียนต่างอายุ ชั้นเรียนแบบพึ่งตนเอง และอีก หลายๆ แบบ อย่างไรก็ตามทั้งๆ ที่ โรงเรียนมีรูปแบบแตกต่างกัน โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ได้แก่ มีการนำที่ เข้มแข็ง มีครูในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ การสอนมีวิธีการสอนหลากหลายรูปแบบ มีการพัฒนาครู มีหลักสูตร มีเป้าหมาย และความคาดหวังในโรงเรียน มีบรรยากาศโรงเรียนที่ดี มีการประเมินตนเอง มีการติดต่อประสานงาน และมีความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549 : 56-58) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณทิมา เพี้ยมูล (2551 : 71-74) ได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ เยาวดี จุฑาพรธนาชาติ (2549 : 98) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านหลักสูตรและการสอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบรายคู่ของประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน ด้านหลักสูตรและการสอน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันทั้งด้านโครงสร้างองค์กร การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและแผนการปฏิบัติงานตามบริบทของแต่ละขนาด และปัจจัยอื่นๆ รวมทั้งครูไม่เท่ากัน จึงเกิดแนวทางการปฏิบัติงาน ทักษะคิด ค่านิยมของคนในองค์กรแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรและบริหารหลักสูตรเกิดประสิทธิผลต่างกัน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กมีการส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งนี้โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จึงง่ายต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยครูสามารถดูแลใกล้ชิดกับนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง จึงส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลที่ดีในด้านหลักสูตรและการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ แสงสว่าง (2549 : 56-58) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ถ้าต้องการให้สถานศึกษามีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อกันระหว่างสมาชิก ทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจ ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์กร และมีการสื่อสารที่ดีเพื่อจะได้ง่ายต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้ เมื่อบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ถ้าต้องการให้สถานศึกษาทุกขนาดมีประสิทธิภาพการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนอยู่ในระดับดีและใกล้เคียงกันกับโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมสนับสนุนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับสภาพสังคม ตรงตามความต้องการผู้เรียนและชุมชน และมีการบริหารหลักสูตรโดยให้ครูปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิผลที่ดีในด้านหลักสูตรและการสอน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่ส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพสังคม ตรงตามความต้องการผู้เรียนและชุมชน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า  
พัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.
- กัณติมา เพ็ญมูล. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2551.
- กาญจนา ชุมศรี. องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- ชาญณรงค์ แสงสว่าง. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าจัญ และสัมมนา รณิธย์. การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง,  
2545.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. มองการศึกษาขั้นพื้นฐานไทยก่อนปี 2000. ไอที ปรีทัศน์, 2542.
- ไพบูลย์ กุลอค์. ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2553.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,  
2555.
- เยาวดี จุฑาพรรณนาชาติ. ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- ระติยา อังกระษิ. ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2553.
- วิโรจน์ สารรัตน์. ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ  
: ทิพย์วิสุทธิ, 2553.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระพรีมและไซเท็กซ์, 2545.
- สินินทร จันทรพงศ์. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน. วิทยานิพนธ์  
ศษ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- เสกสิทธิ์ ปานนูน. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์  
ค.ม. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2551.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ข้อมูลสารสนเทศ. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.secondary27.go.th/office03.php>. 2557.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

Burke, R.J., and Greenglass, E. Psychological Burnout among Men and Women in Teaching : An Examination of the Cherniss Model. Toronto, Canada : York University, 1989.

Cronbach, L.J. Essentials of Psychological Testing. 5<sup>th</sup> ed. New York : Harper & Row, 1990.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. Educational Administration : Theory Research and Practice. 4<sup>th</sup> ed. New York : McGraw, 1991.

Kendrick, J.A. The Emergence of Transformation Leadership Practice in a School Improvement Effort. Dissertation Abstracts International, 1988.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Education and Psychological Measurement. 30(3) : 607-610, 1970.

Likert, R. New patterns of management. New York : McGraw-Hill, 1961.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร