

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
Factors Affecting the School Effectiveness under
The Secondary Educational Service Area Office 27

จตุรภัทร ประทุม^{1*}, ประยูร อิมสวัสดิ์², และ สมพงษ์ ปันหุ่น³
Chaturaphat Prathum^{1*}, Prayun Imsawat², and Somphong Panhun³

^{1, 2}ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
^{1, 2}Department of Educational Administration, Faculty of Education, Burapha University

³ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
³Department of Research and Applied Psychology, Faculty of Education, Burapha University

*ติดต่อผู้เขียน jaturapad@hotmail.com

ส่งบทความ 2 กุมภาพันธ์ 2559 | ตอรับ 14 มีนาคม 2559 | เผยแพร่ 15 สิงหาคม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำนวน 341 คน ดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X_5) การได้รับความยอมรับนับถือ (X_{14}) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X_{10}) ความรับผิดชอบต่องาน (X_{17}) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X_{12}) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์ สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.959 + 0.213(X_5) + 0.143(X_{14}) + 0.098(X_{10}) + 0.129(X_{17}) + 0.090(X_{12}) + 0.103(X_1)$$

$$\hat{Z} = 0.213(Z_5) + 0.143(Z_{14}) + 0.098(Z_{10}) + 0.129(Z_{17}) + 0.090(Z_{12}) + 0.103(Z_1)$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, ร้อยเอ็ด

Abstract

This research aimed to 1) study levels of the school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 27 2) study the levels of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation under Secondary Educational Service Area Office 27 3) study the relationship between the factors of transformational leadership, academic administration, school administrators motivation and 4) construct predictive equations of schools effectiveness. The samples consist of 341 teachers in Roiet. The instrument was questionnaire. And the statistics used

analyze the data were Mean (\bar{X}), Standard Deviation (S.D.), Pearson's Product-Moment correlation coefficient and to multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 27 as a total and each aspect were at a high level.
2. The factors of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation were found as a total and each aspect were at a high level.
3. The factors of transformational leadership, academic administration and school administrators motivation were correlated positively with the school effectiveness with statistically significant at .01 level
4. The multiple correlation of selective factors of school effectiveness Curriculum development and curriculum implementation (X5), Recognition (X14), Developing internal quality assurance system (X10), Responsibility (X17), Development resources (X12) and Idealized influence(X1) is 0.82 with low standard error of estimation (0.26). All factors explained the variance of school effectiveness at 67.7 percent. The predictive equation of school effectiveness in term of raw scores and standardized scores are as follows.

$$\hat{Y}=0.959+0.213(X_5)+0.143(X_{14})+0.098(X_{10})+0.129(X_{17})+0.090(X_{12})+0.103(X_1)$$

$$\hat{Z}=0.213(Z_5)+0.143(Z_{14})+0.098(Z_{10})+0.129(Z_{17})+0.090(Z_{12})+0.103(Z_1)$$

Keywords: factors affecting the school effectiveness, school effectiveness, Secondary Educational Service Area Office 27, Roiet

บทนำ

ประสิทธิผลของสถานศึกษานั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงข้อมูลความสำเร็จของสถานศึกษาอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงประสิทธิผล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ตามแนวคิดของ Mott (1972, p. 373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้พิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ทุกๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เหมาะสมในบริบทปัจจุบัน ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และด้านความสามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา (Bass, 1998, pp. 5-7) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารเป็นสาเหตุสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จและความล้มเหลว

ในการบริหารสถานศึกษา (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, น. 410) ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, น. 1) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารงานวิชาการ ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับสถานศึกษาขนาดเล็กในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะ

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับมาก ดังนั้น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานซึ่ง Herzberg (1959, pp. 113-115, อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2556, น. 279) ให้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจว่า ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ หรือทฤษฎี 2 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง การบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์กรนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ซูริกข์, 2548, น. 3) สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2549) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีด้านลักษณะของงานด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านความรับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วน ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษาอยู่ในระดับกลาง ดังนั้น แรงจูงใจเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะแรงจูงใจมีความสำคัญกับประสิทธิผลและการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เปิดการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยรับผิดชอบครอบคลุมทั้ง 20 อำเภอของจังหวัดร้อยเอ็ด มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 60 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, 2556, น. 14) และรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของเขตพื้นที่การศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2554 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับประเทศ มีคะแนนเฉลี่ย 34.83 คะแนน ระดับสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีคะแนนเฉลี่ย 34.85 คะแนน ระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 32.49 คะแนน ผลคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับประเทศ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และระดับเขตพื้นที่ มีคะแนนเฉลี่ย 34.06 คะแนน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, 2556, น. 22) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องนำมาพัฒนาและหาทางแก้ไขให้มีคุณภาพดีขึ้นจากสภาพปัญหานี้

อาจกล่าวได้ว่าเกิดจากปัจจัยการบริหารงานของผู้บริหารหรือภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ยวงคำ (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ในขณะที่งานวิจัยของ กัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ได้ทำการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน นิตานาถ นนท์จุมจัง (2552) ได้ศึกษาวิจัยแล้วกล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุณจิรา นิยะมะ (2554) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และปัจจัยแรงจูงใจของบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหาร วางแผนและพัฒนาผู้บริหารเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้มาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จากปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1998, pp. 5-7) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา กำหนดขอบข่ายสำคัญ 8 ด้าน (ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน, 2544, น. 25; จินตา อุสมาน, 2549, น. 21-22; ชูศรี ถนอมกิจ, 2550, น. 5; โสภางวษณ์นาคเพ็ชร, 2553, น. 26; อ่อนตา พรหมมะจิต, 2553, น. 5; สมณทิรา นิยะมะ, 2554, น. 24; ศรุติพงศ์ ภูวชรัวรานนท์, 2555, น. 10) ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศการศึกษา 4) การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน 7) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี 8) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีของ Herzberg (1959, pp. 113-115, อ้างถึงใน สมุทรชำนาญ, 2556, น. 279-283) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับความสำเร็จ 2) การได้รับความยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะของงาน 5) ความรับผิดชอบต่องาน ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้อาศัยกรอบแนวคิดของ Mott (1972, p.373, cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 305-306) จำนวน 4 ประการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความ

สามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กำหนดเป็นตัวแปรต้น 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตัวแปรตาม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,813 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) แยกตามขนาดโรงเรียน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) ได้แก่แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการมีดังนี้
 - 2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านแรงจูงใจ จำนวน 96 ข้อ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 2) ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา 8 ด้าน จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
 - 2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกเนื้อหาเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยบรรจุซองพร้อมติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย และติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

2) การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม เพื่อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	n=341		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.18	0.49	2	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.13	0.56	3	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.20	0.52	1	มาก
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.12	0.49	4	มาก
รวม	4.16	0.44		มาก

2. ระดับผลการศึกษาศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้คือ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สถิติที่ใช้คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4) วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยสถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผล

1. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n=341		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.11	0.52	3	มาก
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.15	0.47	2	มาก
3. การกระตุ่นทางปัญญา	4.16	0.49	1	มาก
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.98	0.64	4	มาก
รวม	4.10	0.46		มาก

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ	n=341		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้	4.06	0.64	7	มาก
2. การจัดการเรียนการสอน	4.21	0.47	2	มาก
3. การนิเทศการศึกษา	3.98	0.64	8	มาก
4. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.11	0.57	5	มาก
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.10	0.50	6	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน	4.21	0.54	3	มาก
7. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.22	0.57	1	มาก
8. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.13	0.61	4	มาก
รวม	4.13	0.47		มาก

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับ และระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา	n=341		อันดับ	ระดับ
	\bar{X}	S.D.		
1. การได้รับความสำเร็จ	3.92	0.65	5	มาก
2. การได้รับความยอมรับนับถือ	4.06	0.55	4	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.19	0.58	2	มาก
4. ลักษณะของงาน	4.18	0.58	3	มาก
5. ความรับผิดชอบต่องาน	4.22	0.57	1	มาก
รวม	4.11	0.50		มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้ง 6 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตัวพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละพยากรณ์
X ₅	0.72**	0.52	52.2
X ₅ X ₁₄	0.78**	0.61	60.9
X ₅ X ₁₄ X ₁₀	0.81**	0.65	64.7
X ₅ X ₁₄ X ₁₀ X ₁₇	0.81**	0.66	66.0
X ₅ X ₁₄ X ₁₀ X ₁₇ X ₁₂	0.82**	0.67	67.0
X ₅ X ₁₄ X ₁₀ X ₁₇ X ₁₂ X ₁	0.82**	0.68	67.7

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (X₅) การได้รับความยอมรับนับถือ (X₁₄) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

(X₁₀) ความรับผิดชอบต่องาน (X₁₇) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X₁₂) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรรวมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7

ตารางที่ 6 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตัวพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
X ₅	0.21	0.03	0.31	6.31**	0.00
X ₁₄	0.14	0.04	0.18	3.47**	0.00
X ₁₀	0.10	0.04	0.12	2.24**	0.03
X ₁₇	0.13	0.04	0.17	3.57**	0.00
X ₁₂	0.09	0.03	0.13	2.86**	0.01
X ₁	0.10	0.04	0.12	2.62**	0.01
ค่าคงที่	0.96	0.13		7.45**	0.00

R=0.82 R²=0.68 S.E.est.=0.26

** $p < .01$

จากตารางที่ 6 พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.959 + 0.213(X_5) + 0.143(X_{14}) + 0.098(X_{10}) + 0.129(X_{17}) + 0.090(X_{12}) + 0.103(X_1)$$
$$\hat{Z} = 0.213(Z_5) + 0.143(Z_{14}) + 0.098(Z_{10}) + 0.129(Z_{17}) + 0.090(Z_{12}) + 0.103(Z_1)$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษาค้นคว้าแยกตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่ในสถานศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำลอง ทั้งสุข (2550) ได้ทำการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัว ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา สูงสุดเป็นอันดับ 1 คือ ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นแต่ไม่เปลี่ยนการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐณี เวชกุล (2551) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับประถมศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ด ในจังหวัดตราด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงยศ แก้วมงคล (2556) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยระดับผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหารด้านการเป็นผู้นำ ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจ และด้านพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อค่าเฉลี่ยประสิทธิผลการบริหารวิชาการรายโรงเรียน

2. ระดับผลการศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาพบว่า

2.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ทุกๆ องค์การจะบริหารให้เกิดประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีหลากหลาย ในบริบทปัจจุบันภาวะผู้นำที่เหมาะสม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ยวงคำ (2552) ที่ได้วิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการมีความสำคัญเป็นการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, น. 1) เป็นงานที่เป็นหัวใจของสถานศึกษา และมีหลักสูตรซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการที่จะตอบสนองและสนับสนุนงานวิชาการให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2540, น. 25) งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าจะเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด (อำภา บุญช่วย, 2537, น. 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับมาก

2.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน (สมุทพร ชำนาญ, 2556, น. 279) ความต้องการในการทำงานของมนุษย์มาจากปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรงการบริหารเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความรับผิดชอบ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่อยู่ในองค์การนั้น หากครูหรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์การจะตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, น. 3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ สุ้องคะ (2549) ที่ได้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวก และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย ยวงคำ (2552) ที่ได้วิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ที่ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตานาถ นนท์จุมจัง (2552) ที่ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สามารถพยากรณ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (ปริยาพร

วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, น. 1) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอน เป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารงาน วิชาการ การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งสำหรับ สถานศึกษา การปฏิบัติงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร แสดงถึงประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้ นักเรียนมีคุณภาพที่พึงปรารถนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี ถนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถาน ศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่ง เรียนรู้สัมพันธ์กับสถานศึกษาขนาดเล็กในระดับปานกลาง และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้ วิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงาน วิจัยของ สุเมธจิรา นิยะมะ (2554) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ กันในระดับสูง ด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา หากครู หรืออาจารย์เกิดพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรแล้วย่อม ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่มีสิ่งจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขององค์การจะตกต่ำ เกิด ความเบื่อหน่ายและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างขาดประสิทธิภาพ (ประยงค์ ชูรักษ์, 2548, น. 3) สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ สุ้องคะ (2549) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมี ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับความสำเร็จ และด้านความ รับผิดชอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และยิ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธานีวรรณ (2553) ที่พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา ยโสธรในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นแรงจูงใจของครูเป็นตัวแปรที่ สำคัญในการศึกษาวิจัย เพราะแรงจูงใจของครูมีความสำคัญ กับประสิทธิผล และการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาน ศึกษา มี 6 ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่ง

เรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มียุทธศาสตร์ทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้ร้อยละ 67.7 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะอภิปรายเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนี้

4.1 การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้ดำเนินงานประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรม วัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ได้นำมาเป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, 2556, น. 36) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมุนธิรา นิยมะ (2554) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

4.2 การได้รับความยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่หากองค์การจัดให้ได้อย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น หากองค์การไม่สามารถจัดให้ไม่ได้ ผลที่เกิดขึ้นคือไม่มีความพึงพอใจในงาน และในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น (สมุท ข่านานู, 2556, น. 279-283) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณิวรรณ (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์) ด้านแรงจูงใจ และด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ดำเนินงานจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าประสงค์ ด้านคุณภาพการศึกษา คือ สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในและผ่านการประเมินการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27, 2556, น. 36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภางค์นาคเพ็ชร (2553) ที่ได้วิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยรวมในระดับมาก

4.4 ความรับผิดชอบต่องาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความสามารถจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, 2556, น. 36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ ส่องคะ (2549) ที่ได้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีตัวแปร 6 ตัวที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 42.00 เรียงลำดับตามอิทธิพลของตัวแปรดังนี้ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ และความรับผิดชอบต่องาน

4.5 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ปัจจัยด้านการบริหารวิชาการ สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27, 2556, น. 36) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี รัตนอมกิจ (2550) ที่ได้วิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ยกเว้นด้านงานพัฒนาแหล่งเรียนรู้สัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดเล็กในระดับปานกลาง

4.6 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้ตามด้วยความเต็มใจ หรือมีความสนใจ มีบาร์มี ผู้ตามจึงยอมรับแบบอย่างจากผู้นำอย่างจริงจัง มีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ เป็นการสร้างบทบาทความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ เกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น จนเป็นการยอมรับเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548, น. 373-374; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 265-266; สัมมา ธนินทรีย์, 2553, น. 127-128; สมุทร ชำนาญ, 2556, น. 149-150) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา บุตรดีวงศ์ (2552) ที่ได้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาส่งเสริมมากที่สุด คือ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

2. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 บางปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเสนอแนะการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการนำไปใช้ตัดสินใจในเชิงลึกและเชิงกว้าง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ร่วมกับทฤษฎีอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา บุตรดีวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดา อุสมาน. (2549). ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- จำลอง ทั้งสุข. (2550). รูปแบบการตัดสินใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐณี เวชกุล. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กระดับดี: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านเป็ดใน จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงยศ แก้วมงคล. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารสุทธิปริทัศน์, 27(81), 63-80.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนรัชต์ บุรีสูงเนิน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธวัชชัย ยวงคำ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- นิตานาด นนท์จุมัง. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ศรุตพิงค์ ภูวิชร์วรานนท์. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสาน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริเพ็ญ อรรถศิริ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุท ข่านานู. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สัมมา รณิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. (2556). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2556*. สืบค้นจาก <http://www.secondary27.go.th>
- สิริลักษณ์ สุอังคะ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- _____. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุมนทิรา นิยะมะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). *การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อ่อนตา พรหมมะจิต. (2553). *การศึกษาการบริหารงานวิชาการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารการศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดแผนกศึกษาธิการ แขวงไชยบุรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Herzberg, B. M. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and sons.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.