ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

ปริญญา

การบริหารการศึกษา | การศึกษา

สาขา | **ภาควิชา**

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Causal Model of Leadership Strategies of Administrators Teacher Characteristics through Academic Press and Learning Culture Affecting Changes in Teacher's Instructional Practices in Educational Opportunity Extension Schools under the Office of the Basic Education Commission

นามผู้วิจัย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, ค.ค.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม .....

(รองศาสตราจารย์วินัย ดำสุวรรณ, วท.ด.)

หัวหน้าภาควิชา .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สิทธิกร สุมาลี, ศษ.ด.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์กัญจนา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ..... **เดือน** ..... **พ.ศ.** .....

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

A Causal Model of Leadership Strategies of Administrators, Teacher Characteristics through Academic Press and Learning Culture Affecting Changes in Teacher's Instructional Practices in Educational Opportunity Extension Schools under the Office of the Basic Education Commission

โดย

นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

พ.ศ. 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พักตร์วิภา ตะเพียนทอง 2557: รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดารัตน์ สารสว่าง, Ph.D. 180 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูและศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 360 คน จากจำนวน 87 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มผู้สอนอยู่ในระดับมาก 2) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีเจ็ดองค์ประกอบได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุนและการสั่งการ คุณลักษณะของครูมีสามองค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครูและความเชื่อของครู 3) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู มีความสัมพันธ์กันโดยคุณลักษณะของครูและกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70 และ .25 ตามลำดับ 4) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 76

_____ _____ ___ / ___ / ___

ลายมือชื่อนิสิต ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Pakwipa Thapeanthong 2014: A Causal Model of Leadership Strategies of Administrators Teacher Characteristics through Academic Press and Learning Culture Affecting Changes in Teacher's Instructional Practices in Educational Opportunity Extension Schools under the Office of the Basic Education Commission. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field: Educational Administration, Department of Education. Thesis Advisor: Assistant Professor Sudarat Sarnswang, Ph.D. 180 pages.

.

The objectives of this study were to study 1) The level of changes in teacher's instructional practices. 2) Components of the administrator's leadership strategies which are resources provision and teacher characteristics. 3) The correlation among variables which are leadership strategies of administrators, teacher characteristics, academic press, learning culture and changes in teacher's instructional practices. 4) A causal relationship of administrators' leadership strategies and teacher characteristics through academic press and learning culture affecting changes in teacher's instructional practices. A sample of 360 was randomly selected from teachers of 87 educational opportunity extension schools. The instrument is a questionnaire. Data were analyzed by using structural equation modeling techniques.

The findings revealed 1) Changes in teacher's instructional practices individually and in groups were at high level. 2) Components of the administrator's leadership strategies consisted of communicating goals, instructional supervision, promotion of professional development, providing resources, providing incentives, providing support and issuing directions; teacher characteristics consisted of promoting teaching profession, teacher cooperation, and teachers' beliefs. 3) The correlation among variables which are administrators leadership strategies, teacher characteristics, and changes in teacher's instructional practices are found to be correlated. Teacher characteristics and administrator's leadership strategies has direct effect on changes in teacher's instructional practices with the alpha coefficient equal .70 and .25 respectively. 4) Administrator's leadership strategies and teacher characteristics has indirect effect on changes in teacher's instructional practices through academic press and learning culture. The proposed causal relationship model agreed with the empirical data. Teacher's changes in instructional practices can explain 76 percent of variables in the structural equation models.

_____ _____ ___ / ___ / ___

Student's signature Thesis Advisor's signature

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดีด้วยความกรุณาและการดูแลจากคณาจารย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและชี้แนะ รองศาสตราจารย์ ดร.ประทีป สยามชัย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ อาจารย์ ดร.สนั่น ประจงจิตร ประธานคณะกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ตันยะ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ดร.พรเทพ รู้แผน และ ดร.สุวิทย์ มูลคำ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อใหญ่ คุณแม่สมพร จารึกกลาง คุณไพโรจน์ ตะเพียนทอง เด็กหญิงพชรพรรณ เด็กหญิงพชรพร ตะเพียนทอง เป็นกำลังใจที่สำคัญ ขอบคุณเพื่อนนิสิตระดับปริญญาเอกภาคพิเศษรุ่นที่ 4 ทุกท่านที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ประโยชน์และคุณค่าทั้งหลายอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พักตร์วิภา ตะเพียนทอง

กรกฎาคม 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง (3)

สารบัญภาพ (5)

บทที่ 1 บทนำ 1

ความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่ได้รับ 9

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร 11

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน 12

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 12

คุณลักษณะของครู 20

ความกดดันทางวิชาการ 24

วัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียน 28

วัฒนธรรมการเรียนรู้ 37

การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู 45

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 55

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58

กรอบแนวคิดการวิจัย 72

บทที่ 3 วิธีการวิจัย 75

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 75

ประชากรและตัวอย่าง 78

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 79

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย 82

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ 82
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 84
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 85
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ 88
ผลการวิจัย 88
ข้อวิจารณ์ 115
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ 121
สรุปผลการวิจัย 122
ข้อเสนอแนะ 126

เอกสารและสิ่งอ้างอิง 130

ภาคผนวก 146
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย 147
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ 153
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย 155
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ 168
ภาคผนวก จ แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย 170

ประวัติการศึกษา และการทำงาน 180

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การวัดตัวแปรในการวิจัย	81
2	แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย	83
3	ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม	89
4	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	92
5	ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	94
6	การวิเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	95
7	การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครู	97
8	การวิเคราะห์องค์ประกอบความกดดันทางวิชาการ	99
9	การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้	100
10	การวิเคราะห์องค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	102
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย	105
12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	107
13	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันคุณลักษณะของครู	108

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิอิทธิพลรวมของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	110
15	ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการทำนายและตัวแบบของตัวแปรคั่นกลางของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (ก่อนปรับ)	112
16	รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้	114

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ทฤษฎีอิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน	49
2	กรอบแนวคิดการวิจัย	73
3	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	77
4	รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	106
5	รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณลักษณะของครู	108
6	รูปแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	109
7	รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้	112
8	รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้	113

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 ตลอดจนการเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านวิชาการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ระบบการศึกษาประกอบด้วยครู และผู้บริหารรวมทั้งระบบโครงสร้างเชิงนโยบาย แต่ครูได้รับความสำคัญน้อยมากเมื่อเปรียบกับการบริหารจัดการทางการศึกษาด้านอื่นๆ ระบบโครงสร้างเชิงนโยบายทางการบริหารการศึกษาจะเน้นผลประโยชน์เกี่ยวกับอำนาจ และตำแหน่งหน้าที่เชิงการบริหารจัดการ แต่ให้ระบบโครงสร้างเชิงนโยบายด้านการเรียนการสอน ผู้มีอำนาจทางการศึกษาให้ความสำคัญน้อย โดยเฉพาะครูกับการเรียนการสอน (ณัฐวุฒิ พิมพา, 2546) ในปัจจุบันพบว่ายังไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จสาเหตุอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังขาดภาวะผู้นำซึ่งเป็นกุญแจสำคัญอาจจะส่งผลให้ครูเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเกิดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ ที่ทำให้ประสิทธิผลของการศึกษาดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพที่ดี พัฒนา และเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น จากการรายงานการประเมินผลหนึ่งทศวรรษโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543) สรุปได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยใช้ชื่อว่า โครงการนำร่องขยายโอกาสทางการศึกษาภาคบังคับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 และปัจจุบันเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังจากที่พบว่ามีเยาวชนที่อยู่ห่างไกล หรือไม่มีโอกาสศึกษาต่อโดยเฉพาะในชนบทไม่สามารถเดินทางมาศึกษาได้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ภายใต้หลักการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547) จากการดำเนินการ ปีการศึกษา 2533 จนถึงปีการศึกษา 2555 สามารถเปิดขยายได้ทั่วประเทศ จำนวน 7,096 โรงเรียน

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อนุมัติให้โรงเรียนขยายโอกาสที่ยังคงอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 87 โรงเรียน โดยพิจารณาตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการขยายชั้นเรียน พ.ศ. 2550 ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ 6 กันยายน พ.ศ.2550 เกณฑ์ดังกล่าวกำหนดให้พิจารณาตามความพร้อมด้านต่างๆ ของโรงเรียนที่ขอเปิดชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเฉพาะคุณวุฒิของครูตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550) แต่ในความเป็นจริงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังมีจำนวนครูที่มีความพร้อมในการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่เพียงพอ ขณะนี้มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวนมากขอเปิดสอนระดับชั้นมัธยมปลาย แต่ปัญหาที่พบคือ เป็นการเปิดบนความไม่พร้อมโดยเฉพาะเรื่องครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจะเป็นโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาเพราะบางโรงเรียนเปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งต้องยอมรับว่าบางแห่งก็มีความจำเป็นต้องเปิดถึงชั้นมัธยมปลาย เพราะโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ไกลมากและเป็นชุมชนใหญ่ แต่บางพื้นที่ก็อยู่ไม่ไกลและการคมนาคมก็เจริญ จึงเป็นปัญหาขึ้นมาเพราะโรงเรียนเหล่านี้มักขาดครู เนื่องจากเวลาเรียกบรรจุครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มักไม่มีคนเลือก ทั้งที่เรียกบรรจุจำนวนมาก ทำให้ระยะแรกของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต้องจ้างครูมัธยมศึกษาที่เกษียณอายุราชการแล้วมาสอนไปก่อน แต่อยู่ได้ไม่นานก็ล้าเพราะอายุมาก จึงต้องมีการทบทวนกันใหม่ว่ามีความจำเป็นต้องเปิดจริงๆ (เคลินิวส์, 2557) ดังนั้นผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนนานาชาติ (PISA) ปี 2009 จึงพบว่า ระดับคะแนนของประเทศไทยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนต่ำมากไม่ถึง 400 คะแนน ในวิชาการอ่าน สาเหตุมาจากหลายปัจจัยแต่ปัจจัยหนึ่งคือคุณภาพการสอนของครูส่วนใหญ่ยังเป็นผู้บรรยายให้ความรู้มากกว่าการเป็นผู้บริหารจัดการความรู้หรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

การใช้การศึกษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของคน ให้มุ่งสู่คุณลักษณะที่สังคมพึงประสงค์ จำเป็นต้องใช้การศึกษาที่มีคุณภาพ มีกลไกการรักษาคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง แต่โดยภาพรวมแล้ว คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังคงเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ว่า มาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนยังไม่เป็นที่พึงพอใจของสังคม คุณภาพการศึกษาเป็นคำที่ทุกฝ่ายในสังคมได้เรียกร้องให้ภาคการศึกษาของรัฐ ได้ดำเนินการพิจารณาทบทวนเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลำดับแรกของการดำเนินงานตามภารกิจที่รัฐบาลหรือสังคมไทยมอบหมาย เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า 1) สังคมเห็นว่าผลการดำเนินงานของภาคการศึกษาของรัฐที่ได้ดำเนินการมานั้นไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพของเยาวชนที่สำเร็จการศึกษาหรือผ่านกระบวนการผลิตจากหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ 2) ผลการพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาวัตถุมากกว่าการพัฒนาคน จนก่อให้เกิดสิ่งที่เป็นปฏิกูลต่อสังคมชนิด และประเภทต่างๆ อย่างมากมาย และ 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารการศึกษา และกระบวนการพัฒนาหลักสูตรไม่สามารถที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวได้ ซึ่งกระบวนการทั้งสามประการนี้เป็นความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่ดำเนินการตามภาระหน้าที่ที่พัฒนาคุณภาพทั้งของครู และนักเรียนในความรับผิดชอบ (เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์, 2551) จากการทบทวนวรรณกรรมทางการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ความกดดันทางวิชาการ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการสอนของครู โดยมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปรดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมาย และโครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร ผู้บริหารต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน (Leithwood, 2006) ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการบริหารจากแบบเก่าสู่แบบใหม่ จากการควบคุม และสั่งการเป็นการกระตุ้นความเชื่อถือ (trust) และการมีส่วนร่วม (sharing) เป็นผู้มีความไวต่อจิตวิทยาการสร้างสรรค์ความรู้ เป็นผู้ที่ยอมรับว่ารู้อยู่แก่ใจไม่สามารถจัดการได้อย่างตายตัว และยอมรับว่าความรู้จะเกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการทางสังคม ขณะเดียวกันจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมดูแลชุมชนความรู้ บทบาทใหม่ของผู้บริหารยุคปัจจุบันคือ ความเป็นเลิศทางความรู้ (knowledge champion) เป็นแรงขับดันให้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะในกิจกรรมหลักเกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการทรัพยากร

การให้ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู สืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร พ.ศ. 2521 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้มองย้อนกลับมาดูว่าหลังจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรแล้วครูได้เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนหรือไม่ เหตุใดผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) พบว่าครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับ และพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และเห็นด้วยงานวิจัยล่าสุดที่มุ่งวิเคราะห์จากผลของคุณภาพของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพของครูที่กล่าวถึงในที่นี้คือคุณลักษณะ และคุณสมบัติ (Stronge, 2002) ซึ่ง Darling-Hammond (2000) พบว่าคุณภาพของครูคือคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่ได้รับการรับรองในการสอนซึ่งมีความสำคัญในเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนวิชาการอ่าน และคณิตศาสตร์ Kaplan and Owings (2002a) กล่าวว่า ผู้นำโรงเรียนมีผลต่อครูสูง ครูต้องมีทักษะการสอนซึ่งเป็นความหวังของประเทศชาติซึ่งยืนยันได้ว่าเป็นความน่าเชื่อถือในตัวบุคคล ในอนาคตถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการตรวจสอบได้ว่าผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู

ความกดดันทางวิชาการเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนอย่างหนึ่งอันจะเกิดการให้คุณค่าในการประพฤติปฏิบัติของครูทั้งโรงเรียนซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีส่วนสำคัญที่ทำหน้าที่ในการเรียนการสอนบุคคลนั้นคือครู การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เมื่อเริ่มต้นปฏิบัติทุกคนมีความคิดว่ายากแต่แท้ที่จริงการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันนั้น นักเรียนเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์มาก การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนดีขึ้นเป็นเป้าหมายที่คาดไว้ การสร้างแรงกระตุ้นในการเรียนเกิดจากการสอนของครูว่ามีความน่าสนใจ คุณลักษณะของครูมีผลเช่นเดียวกันเกิดความโน้มน้าวใจให้นักเรียนอยากเรียน เป็นจุดเริ่มต้นในการเรียนรู้ที่ดี

ในด้านคุณลักษณะของครูที่ดีนั้น แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2559) ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ว่า ต้องมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีความรู้ และความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีมาตรฐานวิชาชีพ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีความรู้ และความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และเป็นระบบ มีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา มีความใฝ่รู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 และมาตรฐานวิชาชีพที่ได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่ดีว่าต้องมีความรู้ และเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน และธรรมชาติของการเรียนรู้ มีความรู้ความสามารถในเนื้อหา สาระวิชาที่สอน มีความรู้ และทักษะเกี่ยวกับวิชาชีพครู มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผลจากการปฏิบัติภารกิจของครูนำไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณภาพ ดังนั้นความหวังของการศึกษาจึงอยู่ที่ครูเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำคัญ ควรจะพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะวิชาชีพ เพื่อให้เหมาะสมกับความเป็นครูมืออาชีพที่ได้รับการยกย่องกับสังคมต่อไป (จักรพรรดิ วะทา, 2546)

จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการพัฒนาครูครูชั้นประถมศึกษาจำเป็นต้องสอนวิชาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ขณะเดียวกันครูสอนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนยังไม่มีความรู้ที่ลึกซึ้งพอเพราะสาระความรู้ในหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายจะให้ความสำคัญกับการเตรียมนักเรียนสายวิชาการ (เปรื่อง กิจรัตน์ภร, 2554) เหตุนี้ครูจึงต้องมีความเข้าใจความเข้าใจในเชิงนโยบาย และทางวิชาการครูผู้สอนระดับโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาจะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การออกแบบการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอนรวมทั้งการวัด และประเมินผลนักเรียนในช่วงชั้นต่างๆต้องได้รับการพัฒนาตามไปด้วย

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาควรมีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และใช้กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรจึงส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของครู ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครูนักเรียน ความคาดหวังของผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสถานศึกษาอื่นๆ ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษา พัฒนาบุคลากรตลอดจนพัฒนาการจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง รวมทั้งพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสที่ขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับจากสถาบันการศึกษาอื่น สรุปได้ว่างานวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มผู้สอน ความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้นั้นส่งผลต่อครูอย่างไร จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงการสอนทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน

2. กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

3. การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสาเหตุทั้งสองตัวแปรผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีขอบเขตของการวิจัยในสองประเด็นหลัก ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาขอบเขตของตัวแปรที่เกี่ยวข้องห้าตัวแปร ตามแนวคิด ดังนี้

การศึกษาการเปลี่ยนแปลงการสอนกำหนดให้การสอนของครูจำแนกไว้เป็นสี่ประเภท ได้แก่ 1) การสอนแบบทางตรง 2) การเรียนรู้แบบร่วมมือ 3) การฝึกหัดทางพุทธิปัญญา และ 4) การเรียนรู้แบบค้นพบ และการเปลี่ยนแปลงการสอนคือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในการสอนทั้งสี่ประเภทข้างต้น โดยนิยามรูปแบบการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเป็นสามรูปแบบคือ 1) การเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนบางส่วน 2) การเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ 3) การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ โดยวัดการเปลี่ยนแปลงทั้งสามรูปแบบจะวัดทั้งระดับปัจเจกบุคคล และกลุ่มผู้สอน (Supovitz, 2002)

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Lineburg (2010) ประกอบด้วย การสื่อสาร เป้าหมาย การนิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุน และการสั่งการ

คุณลักษณะของครูกำหนดตามแนวคิดของ Lineburg (2010) ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู และความเชื่อของครู

ความกดดันทางวิชาการกำหนดตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek (2003) ประกอบด้วย การสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของผู้บริหาร และการเน้นวิชาการ

วัฒนธรรมการเรียนรู้กำหนดตามแนวคิดของ Marquardt (2002) และ สิร์ราณี วสุภัทร (2551) ประกอบด้วย ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรม

ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่จัดการศึกษาเปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมปลาย และมีครูที่มีประสบการณ์ในการสอนในระดับชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 87 โรงเรียน จำนวน 2,778 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ครู นักเรียน โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุน และการสั่งการ

คุณลักษณะของครู หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของครูที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์การสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณครูประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู และความเชื่อของครู

ความกดดันทางวิชาการ หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนทำให้งานวิชาการของครูในลักษณะใดลักษณะหนึ่งก็ตามให้เกิดขึ้นมีผลต่อนักเรียน ประกอบด้วยการสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของผู้บริหาร และการเน้นวิชาการ

วัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐาน พฤติกรรมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาได้ทั่วทั้งองค์กร และการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ ประกอบด้วย ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรม

การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านการสอนที่ต่างไปจากเดิมตามการรับรู้ของครู โดยถือว่าครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงการสอนอยู่ในระดับปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครู หมายถึงครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การสอนระดับชั้นประถมศึกษา หรือชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างน้อยสี่ปี และผ่านการพัฒนาอย่างเข้มในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึงโรงเรียนของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยในครั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับมีดังนี้

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ได้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการวัด และประเมินการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเพื่อนำไปใช้พัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ได้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ประโยชน์เชิงประยุกต์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีภาวะผู้นำเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบมีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถนำไปพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ ความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพผู้เรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ในการตรวจเอกสารสำหรับการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บทบาท และหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน
2. กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. คุณลักษณะของครู
4. ความกดดันทางวิชาการ
5. วัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมโรงเรียน
6. วัฒนธรรมการเรียนรู้
7. การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู
8. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรา 47 ได้เน้นถึงมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และหมวด 7 มาตรา 52 มาตรา 53 ได้เน้นถึงการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานนโยบาย และแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, 2542) คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ขึ้น ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณครู คุณภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ ประการหนึ่ง คือ ผู้บริหารการศึกษา อันหมายรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา บุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งในทางบวก และทางลบต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของคุรุสภา พ.ศ. 2540ได้กำหนดสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของคุรุสภาพ.ศ. 2540 นี้ยึดถือแนวคิด และความเชื่อที่ว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็น "ผู้จัดการ"ทางการศึกษา เพื่อให้ครู และบุคลากรอื่นๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม คุรุสภามุ่งหวังจะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เกณฑ์มาตรฐานนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตน ของผู้ร่วมงาน และของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนางานการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540)

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของกลยุทธ์

คำว่ากลยุทธ์ (strategy) ในภาษาอังกฤษมาจากรากศัพท์ภาษากรีกว่า “strategia”ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า “generalship”ซึ่งถือว่าเป็นศัพท์ทางการทหาร และต้องยอมรับว่าจุดกำเนิดของกลยุทธ์ที่นำมาใช้ในการบริหารปัจจุบันมาจากแนวคิดของทางทหาร ซึ่งเป็นตำราทางกลยุทธ์เล่มแรกๆ คือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตำราพิชัยสงครามของซุนหวู่ ส่วนในซีกโลกตะวันตกนั้น จะยกย่องนายพลของปรัสเซีย Karl von Clasewitz (ค.ศ. 1780-1831) ที่เขียนหนังสือ ON WAR ออกมา ในปัจจุบันนักวิชาการ นักบริหารด้านกลยุทธ์ได้ให้ความหมายของคำว่า กลยุทธ์ไว้ดังนี้

พสุ เดชะรินทร์ (2542) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกิจการทั้งระยะสั้น และระยะยาว และลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามภารกิจ บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบของการกระทำซึ่งผู้บริหารใช้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้วางแผนไว้ เพื่อใช้ในการโต้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลง

ธงชัย สันติวงษ์ (2550) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง เป็นเรื่องราวที่กล่าวถึงทิศทางระยะยาว เป็นข้อความเชิงบรรยาย เพื่อจัดเตรียมแผนงานระยะสั้น และทำหน้าที่ประสานแผนงานตามหน้าที่ให้เป็นทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ และมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางขององค์การนั้นๆ

จากการศึกษาความหมายสรุปได้ว่า กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดภารกิจ หรือวิธีการ ทิศทางในการดำเนินงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การที่ได้วางแผนไว้

ระดับกลยุทธ์การบริหาร

หากพิจารณาบุคคลในหน่วยงานเป็นสามระดับ บุคคลสามระดับย่อมมีส่วนในการวางแผนกลยุทธ์โดยระดับสูงจะทำหน้าที่วางแผนกลยุทธ์ระดับองค์การ ระดับกลางจะทำหน้าที่วางแผนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ระดับสูงเรียกการวางแผนกลยุทธ์ระดับนี้ว่าระดับหน่วยงาน ส่วนระดับต้นต้องวางแผนงานให้สอดคล้องกับแผนระดับหน่วยงาน และเรียกการวางแผนกลยุทธ์ระดับนี้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ระดับหน้าที่ ระดับชั้นการวางแผนกลยุทธ์สัมพันธ์กับระดับของบุคคล และระดับโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์การ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543) มีรายละเอียดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การวางแผนกลยุทธ์ระดับองค์การ (corporate level) เป็นกระบวนการ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์การ (organization mission) และจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น การวางแผน ระดับนี้เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูงในองค์กร

2. การวางแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน (unit level) เป็นการวางแผนการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นไปตามนโยบายของฝ่ายใดในองค์การนั้น กล่าวคือหากเป็นแผนงานของหน่วยงานบุคคลการดำเนินงานก็จะต้องเป็นไปตามนโยบายการบริหารบุคคลของระดับสูงเป็นต้น การวางแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานเป็นกระบวนการในการกำหนดวิธีการกำหนดงานของแต่ละหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชา การวางแผนระดับนี้เป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับกลางซึ่งทำหน้าที่กึ่งนโยบาย และกึ่งปฏิบัติ

3. การวางแผนกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (functional level) เป็นกระบวนการในการกำหนดมาตรการปฏิบัติ กล่าวคือเป็นการกำหนดรายละเอียดการดำเนินงานของแต่ละ โครงการ เช่น รายละเอียดการดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร รายละเอียดการจัดทำงบประมาณ และอื่นๆ เป็นต้น การวางแผนระดับนี้เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับต้นในองค์การ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าการวางแผนกลยุทธ์ได้ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด แผนกลยุทธ์จึงมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกันทุกระดับองค์การตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับปฏิบัติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ เป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัตร (dynamics) คือมีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีผลิตภาพ (productivity) สูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ในทุกองค์การผู้นำที่ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ และการสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง หรือพลังอำนาจ อย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ผู้นำต้องการคือความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ (Trewatha and Newport, 1982; Green, 1988; Beare *et al*., 1993) ในการศึกษาแนวคิดภาวะผู้นำนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 4 ประเด็น คือ ความหมายภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ และรูปแบบภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner (1995)

ความหมายภาวะผู้นำ

การให้ความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการมีความแตกต่างหลากหลายตามความคิดเห็น ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การสร้างโอกาสให้ พนักงานหรือบุคคลอื่นๆ ได้ทำประโยชน์เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นตัวแทนของความตั้งใจ และความพยายามของผู้นำในการมองหาแนวทางเพื่อขยายสมรรถนะของพนักงานให้ทำคุณประโยชน์แก่เป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

ปราชญา กล้าผจัญ (2543) ได้กล่าวว่า เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือตามที่ผู้นำได้สั่งการไป

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมาย

เสนาะ ติเยาว์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงาน จนประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลทางสังคมที่ทำให้ผู้นำหาความร่วมมือจากบุคคลอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความสมัครใจเพื่อทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

นิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ระบบที่ทำให้ครูสอน และนักเรียน ได้เรียนอย่างดีที่สุด ผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ความก้าวหน้าของโรงเรียนได้ เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย

ภาวะผู้นำหมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540; Baron and Greenberg, 1990; Campbell, 1993) โดย Koontz and Weilhrich (1988) ได้ขยายความว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้ผู้ตามใช้ความพยายามอย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะไม่อยู่ข้างหลังกลุ่ม เพื่อผลักดันหรือกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งาน ก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งสร้างอารมณ์ร่วมให้กลุ่มทำงานจนบรรลุเป้าหมาย

Daft (1994); Yulk (1998) มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันกับความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มการรักษาสภาพ และวัฒนธรรมของกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ Bovee *et al.* (1993) เห็นว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วยสามขั้นตอนคือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงาน หรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ ขั้นกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตรหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และต่อ วัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายที่ศึกษาในข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำครูผู้สอน และนักเรียนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ได้แก่การแข่งขันระหว่างชาติที่รุนแรง การเติบโตของตลาด และการพัฒนาทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่นำไปสู่การแข่งขัน การเพิ่มความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติงานที่สูงกว่า ผลผลิตมากกว่า ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การคือการเติบโตขององค์การ การมีผลผลิตที่หลากหลาย การขยายตัวทางการค้าระหว่างประเทศ และการเพิ่มการใช้เทคโนโลยี ทำให้ความซับซ้อนขององค์การเพิ่มมากขึ้น ทั้งสองสภาพการณ์นี้ต้องการผู้นำที่มีความรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความสามารถเป็นผู้นำมืออาชีพ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการจัดองค์การในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดของการทำงานภายในองค์การ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2541; Kotter, 1988; Carmall, 1990; Northcraft and Neale, 1990) ดังนั้นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ

โรงเรียนก็มีความต้องการผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ด้วยผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติการเรียนการสอนของโรงเรียน คุณภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และความเจริญก้าวหน้าโรงเรียน (Goen and Clover, 1991; Owens, 1991; Alkin, 1992) ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จของโรงเรียนส่วนใหญ่พบว่าอิทธิพลภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมากจะแบ่งออกเป็นสามยุค คือ ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540: 42)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (trait approach)

ก่อนคริสต์ศักราช 1930 การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชื่อที่ว่าภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติประจำตัวของปัจเจกบุคคล บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์ด้านความสามารถ และคุณสมบัติที่ทำให้เขากลายเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (McGregor, 1989; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burket, 1990; Kreitner and Kinicki, 1992) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานที่ว่า บุคคลถูกกำหนดให้เป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางบุคลิกภาพที่แยกผู้นำออกจากคนอื่นๆ หรือผู้ตามของเขา (Northcraft and Neale, 1990) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของบุคคลที่ มีส่วนสนับสนุนต่อความเป็นผู้นำ โดยทั่วไปเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ทำให้มีการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำนี้มากกว่า 750 เรื่อง (Morris, 1989; Goens and Clover, 1991) ซึ่ง ก็พบคุณลักษณะต่างๆ มากมาย เช่น พบว่าคุณลักษณะห้าประการที่มีแนวโน้มจะแยกผู้นำออกจากผู้ตามคือ 1) สติปัญญา 2) การมีอำนาจ 3) ความมั่นใจในตนเอง 4) ความกระตือรือร้น และ 5) ความรู้เกี่ยวกับภาระงาน (Kreitner and Kinicki, 1992) โดยเฉพาะคุณลักษณะสติปัญญาพบว่าเป็นตัวทำนายภาวะ ผู้นำที่ดีที่สุด แต่คุณลักษณะทุกตัวก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำเพียงแต่มีความ สัมพันธ์ในระดับต่ำเท่านั้น (Organ and Batemen, 1991; Robbins, 1991)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำในระยะหลัง คริสต์ศักราช 1950 ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำนี้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการว่าไม่มีคุณลักษณะเฉพาะสำหรับบุคคลที่จะทำให้กลายเป็นผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จ และไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุดของการเข้าใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำ จากงานวิจัยต่างๆ พบว่าคุณลักษณะจำนวนมากไม่มีความสัมพันธ์กับสภาวะผู้นำคุณลักษณะ (trait) ไม่สามารถทำนายว่าคนจะแสดง และทำหน้าที่ในฐานะผู้นำได้ดี ทำให้ความสนใจในการศึกษาแบบผู้นำคุณลักษณะลดลง (Jones, 1983; Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Kimbrough and Burkett, 1990)

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (behavioral approach)

จากเหตุผลที่การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบกับความล้มเหลวในการชี้คุณลักษณะที่เป็นสากลของผู้นำจึงได้มีการศึกษาแบบผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ด้วย ความเชื่อว่าพฤติกรรม ของผู้นำมีผลกระทบโดยตรงต่อความมีประสิทธิผลของกลุ่ม หลังจากการศึกษาก็ได้ข้อสรุปที่นำไปสู่ความเชื่อที่ว่ามีแบบผู้นำที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ทัศนะนี้ได้รับการสนับสนุนจากการศึกษาทดลอง ของ Kurt and Lewin (Kreitner and Kinicki, 1992) ที่ว่าผู้ตามจะชื่นชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าแบบอัตตาธิปไตย และแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำไปใช้ศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะกับผู้บริหารโรงเรียน (Kimbrough and Burkett, 1990)

ต่อมาได้มีผลการศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio State และมหาวิทยาลัย Michigan ที่ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำสามมิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงาน โดยให้ข้อสรุปว่าแบบผู้นำมุ่งคน และมุ่งงานสูงจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด และแบบผู้นำมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของกลุ่ม และความพึงพอใจในงานของกลุ่มสูงกว่าแบบผู้นำมุ่งงานตามลำดับ ซึ่งผลของการศึกษานี้ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแบบผู้นำ LBDQ (Leadership Behavior Description Questionnaire) ที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่จากการทดสอบหลายๆ ครั้ง พบว่าความมีประสิทธิผลของการใช้แบบผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Drake and Roe, 1986; Robbins, 1991; Kreitner and Kinicki, 1992; Rossow, 1992) ต่อมา Black and Mouton (1982) ได้เสนอการใช้ตาข่ายการจัดการ (managerial grid) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 อ้างใน Blake and Mouton, 1982) เพื่อแสดงแบบผู้นำที่ดีที่สุดว่าเป็นแบบที่ผสมกันของ 2 มิติ พฤติกรรมของผู้นำคือมุ่งคน และมุ่งงาน ซึ่งได้แบบผู้นำที่สำคัญ 5 แบบ โดยที่แบบผู้นำ 9,9 ที่เน้นทีมเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุด อย่างไรก็ตามแบบผู้นำแบบนี้ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันว่าจะเป็นแบบผู้นำที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ เช่น แบบ 1,1 จะเหมาะสมกับผู้ตามที่รู้งานดี และไม่จำเป็นต้องรอรับคำสั่งจากผู้นำ ผู้ตามอาจจะสนุกกับงาน และเพื่อนร่วมงานมากกว่า ทำให้คนเริ่มต้นมาสนใจศึกษาผู้นำตาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สถานการณ์ เพราะเห็นว่าสถานการณ์เป็นแปรที่สำคัญ (Bateman and Zeithaml, 1990; Hanson, 1991; Robbins, 1991; Kreitner and Kinicki, 1992)

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (situational approach)

ในคริสต์ศักราช 1970 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เริ่มเป็นที่สงสัย เพราะสนใจเพียงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม แต่ไม่ได้สนใจสถานการณ์ซึ่งมีความสัมพันธ์เกิดขึ้นด้วย จึงเริ่มมีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์โดยมีความเชื่อว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ (Bougue, 1985; Hersey and Blanchard, 1986; Hellriegel, Slouem and Woodman, 1989; McGregor, 1989; Bateman and Zeithaml, 1990) จึงทำให้มีการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง และมีทฤษฎีที่สำคัญๆ เช่น ทฤษฎีสามมิติของ Reddin (1970) ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House (1981) ทฤษฎีการตัดสินใจตามสถานการณ์ของ (Vroom and Yetton (1973; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 อ้างถึง Vroom and Yetton, 1973) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (1986) และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) (contingency leadership approach)

Fiedler (1967) เสนอว่าความมีประสิทธิผลของแบบผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ซึ่งมีหลักการพื้นฐานสามประการคือ

1. แบบผู้นำถูกกำหนดโดยระบบการจูงใจของผู้นำ ซึ่งเครื่องมือ LPC (Least Preferred Co-Worker Scale) แยกผู้นำออกเป็นแบบมุ่งคนหรือแบบมุ่งงาน

2. สถานการณ์ถูกกำหนดโดยบรรยากาศของกลุ่มหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม โครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่งผู้นำ

3. ประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแบบผู้นำกับการควบคุมสถานการณ์ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าภาระงานของกลุ่มประสบความสำเร็จเพียงใด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาของ Fiedler (1967) มีหลักฐานชี้ชัดว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแสดงอิทธิพลของผู้นำเหนือสมาชิกกลุ่ม ตามด้วยโครงสร้างของงาน และอำนาจในตำแหน่ง ผลสรุปของทฤษฎีนี้คือ ผู้นำแบบมุ่งงานเหมาะสมกับสถานการณ์ที่การควบคุมของผู้นำสูง และต่ำ แต่ถ้าสถานการณ์ที่การควบคุมปานกลางจะเหมาะสมกับแบบผู้นำมุ่งคน (Drake and Roe, 1986; Bateman and Zeithaml, 1990; Borgatta, 1992; Hoy and Miskel, 2001) แบบผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler (1967) นี้ สามารถนำไปใช้ในการคัดเลือก และฝึกอบรมผู้นำให้เหมาะสมกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำแบบใดก็มีประสิทธิผลได้ ถ้าหากแบบผู้นำสอดคล้องกับสถานการณ์ ผลของทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีแบบผู้นำที่ดีที่สุดแบบเดียว หรือไม่มีแบบผู้นำใดที่ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ และการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นสามารถฝึกฝน เรียนรู้ได้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการหลายท่านได้วิพากษ์วิจารณ์ ทฤษฎีของ Fiedler (1967) โดยเฉพาะเครื่องวัด LPC ที่เข้าใจยาก ขาดความเชื่อมั่น และเที่ยงตรง ทำให้คะแนนของผู้ตามไม่คงที่ และตัวแปรสถานการณ์ซับซ้อนยากในการประเมินสถานการณ์ที่ออกมา (Hoy and Miskel, 2001) นอกจากนี้ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์โดยทั่วไปยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นการกำหนดภาวะผู้นำ อยู่บนพื้นฐานการสังเกตอย่างง่ายในความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตาม และคำนึงถึงเป้าหมายที่จะบรรลุความสำเร็จเพียงเล็กน้อยเท่านั้น รวมทั้งละเลยในเนื้อหาสาระของภาวะผู้นำ ซึ่งประสิทธิผลของผู้นำจะถูกแสดงโดยเนื้อหาสาระของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำสามารถดลใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานได้นอกเหนือจากความคาดหวัง หรือที่เรียกว่า ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership)

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีข้างต้นสรุปได้ว่า กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึงการวางแผนในการดำเนินงานของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้ครู นักเรียน โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะของครู

ความหมายของครู

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 4 ได้กล่าวถึงความหมายของครูไว้ว่า ครูคือบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) ได้ให้ความหมายของคำว่าครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542 (สนอง ศิริกุลวัฒนา, 2548) ให้ความหมายว่า ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา
ของรัฐ

จากการศึกษาสรุปได้ว่าครูหมายถึงผู้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน

คุณลักษณะของครู

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2548) กล่าวถึงคุณลักษณะครูที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ในทุกๆ ด้าน มีความประพฤติดี บุคลิกภาพดี มีวิญญาณของความเป็นครู ดูแลเอาใจใส่ในความทุกข์สุขของศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู รักใคร่ห่วงใย และปรารถนาดีต่อศิษย์ เป็นแบบอย่าง และเป็นที่พึ่งของศิษย์ได้

สุรพล สุพางศ์ (2548) กล่าวถึง คุณลักษณะของครูที่ดีจะต้องประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณครู คือเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ที่ความก้าวหน้า ความเป็นผู้มีความประพฤติปฏิบัติชอบของศิษย์ยึดศิษย์เป็นศูนย์กลาง พยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักของศิษย์ และสังคมทำให้ศิษย์เกิดความศรัทธาเชื่อถือ

จากการศึกษางานวิจัยพบว่าคุณลักษณะของครูนอกจากดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว Wahlstroms and Louis (2008) พบว่าคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การสอนส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Klassen and Chiu (2010) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนของครู และคุณลักษณะของครูทางด้านเพศของครูและระดับการสอน ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เส้นตรงกับประสิทธิภาพแห่งตนทั้งสามปัจจัย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Unal and Unal (2012) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลระหว่างประสบการณ์การสอนของครูกับกระบวนการจัดการชั้นเรียนของครู ซึ่งพบว่าครูที่มีประสบการณ์สามารถควบคุมชั้นเรียนได้ดีกว่าครูใหม่

บทบาท และหน้าที่ของครู

ถวัลย์ มาศจรัส และ เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์ (2547) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของครูไว้เจ็ดประการ

1. การสอน และเผยแพร่วิชาการ (teaching and academic extension) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการสอนรายวิชาให้ลุล่วงด้วยดี รวมถึงการเผยแพร่วิชาความรู้แก่ผู้สนใจอื่นๆ

2. ให้การสนับสนุน และให้บริการการเรียนรู้ (support to teaching and learning) ได้แก่ รับผิดชอบ ดำเนินการจัดหา จัดหมวดหมู่ เก็บรักษา ซ่อมบำรุง และให้บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ยานพาหนะอื่นๆ อันเป็นการสนับสนุน และให้บริการแก่การสอนการเรียนของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเอื้ออำนวยให้กระบวนการเรียนการสอนดังกล่าวเป็นไปโดยราบรื่น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นการสื่อการสอน งานทดสอบ งานทะเบียน และวัดผล เป็นต้น

3. การบริการ และการปกครองนักเรียน (student service and governance) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยการให้การศึกษาให้แก่นักศึกษาเพื่อให้ดำเนินชีวิตในฐานะผู้เรียนอย่างราบรื่น และรวมถึงการให้การศึกษาเสริมหลักสูตร การแนะนำหรือแนะแนวทั้งด้านการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพ และการแก้ปัญหาส่วนตัว ทั้งยังรวมการจัดระบบการปกครอง ดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบ มีศีลธรรม และวัฒนธรรมอันดี เช่น อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์แนะแนว สารวัตรนักเรียน เป็นต้น

4. การบริหารวิชาการ บุคลากร และสถาบัน (administration of academic personal and instructional affaires) ได้แก่ รับผิดชอบดำเนินการบริหาร และจัดการในหน่วยงานย่อย เช่น ภาควิชา หรือแผนกวิชา และหน่วยงานใหญ่ คือสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าวเป็นไปโดยราบรื่น และเรียบร้อยตามบทบาท และหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านวิชาการ บุคลากรอื่นๆ ของหน่วยงานนั้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. การพัฒนาสถาบัน (institutional development) ได้แก่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องที่เป็นการสร้างความเจริญก้าวหน้าเฉพาะด้าน หรือเฉพาะเรื่องให้แก่หน่วยงานโดยรวมคือสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้เป็นไปตามนโยบายหรือหลักการที่ผู้บริหารสถาบันกำหนดให้

6. ธุรกิจ และบริการทั่วไป (general affairs and services) ได้แก่รับผิดชอบดำเนินการหรือกระทำการเพื่อให้งานธุรการ และด้านบริการทั่วไปของหน่วยงานย่อย และหน่วยงานใหญ่ คือ สถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักการ และมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับหน่วยงานนั้นๆ และทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และสิ่งของภายในหน่วยงานเอง และบุคคลหรือสิ่งของภายนอกหน่วยงาน

7. งานอื่นๆ (other assignment) ได้แก่รับผิดชอบดำเนินการในหน้าที่ย่อยอื่นๆ หรือชิ้นงานอื่นที่ยังไม่ได้กล่าวถึง แต่เป็นสิ่งควรได้รับการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือตามนโยบาย หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยของคุณลักษณะของครู

จากงานวิจัยของ Lineburg (2010) พบว่ามีสามปัจจัยคือการพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู ความเชื่อของครู

การพัฒนาวิชาชีพครู นักวิจัยได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าการพัฒนาวิชาชีพครูมีอิทธิพลต่อการสอนของครู (Garet *et al*., 2001; Mouza, 2006; Smylie, 1996) การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกุญแจที่ทำให้การเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนดีขึ้นจากการปรับปรุงการสอนของครู (Mouza and Smylie, 1996; Supovitz and Turner, 2000) ประสิทธิผลของการพัฒนาวิชาชีพครูมีจุดสำคัญครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสนับสนุนการทำงานนอกเวลา (Garet *et al*. 2001; Mouza, 2006; Supovitz and Turner, 2000) การพัฒนาวิชาชีพครูพบว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู และปรับปรุงความรู้การสอน และทักษะการสอน ครูต้องปรับปรุงทักษะด้านเทคโนโลยี และความร่วมมือการเรียนในห้องเรียนของการพัฒนาวิชาชีพครู (Mouza, 2006)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความร่วมมือระหว่างครู เป็นปัจจัยหนึ่งของคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลต่อต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วยการส่งครูเข้ารับการพัฒนาบุคลากร การร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การสอน

ความเชื่อของครู ผู้บริหารพบว่าการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเพราะครูให้ความช่วยเหลือแนะนำนักเรียนโดยครูบางคนมีเหตุผลเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนหรือการลงมือปฏิบัติทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้นหรือดีกว่าการใช้เครื่องมือ แต่ยังมีครูบางกลุ่มพบว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสอน ซึ่งในปัจจุบันพบว่าการสอนด้วยวิธีที่หลากหลายหรือการเรียนรู้จากเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้มากกว่า

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะของครูหมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของครู ที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์การสอน ประพฤติตนตามกรอบจรรยาบรรณครู

ความกดดันทางวิชาการ

ความหมายของความกดดันทางวิชาการ

พฤติกรรมของมนุษย์มีกรอบความคิดตั้งแต่เกิดความต้องการ และสิ่งแวดล้อม Murray (1938) ได้อธิบายให้ทราบว่าเกิดจากการสิ่งแวดล้อมกระตุ้นโดยพฤติกรรมเน้น และผลักดัน นักจิตวิทยาพัฒนารูปแบบพฤติกรรมประกอบด้วยความต้องการของบุคคลตั้งแต่เกิด และการกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม การเน้นย้ำสามารถบอกถึงลักษณะที่ได้จากการมองเห็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่เรียกร้องหรือจากรูปธรรมของสิ่งแวดล้อมมากกว่านั้น การเน้นไม่ได้เป็นการปฏิบัติอย่างอิสระ จากการอธิบายในข้างต้นแต่การกระทำขึ้นอยู่กับภายใน “ความสมบูรณ์สำคัญที่การออกแบบ (Murray, 1938) อยู่ในสิ่งแวดล้อมทั้งหมด ความกดดันทางวิชาการ เพราะฉะนั้นสามารถบรรยายตามรูปแบบที่ได้รับจากการตกลงตามข้อเรียกร้องของงานวิชาการของนักเรียนในการเรียนในห้องเรียน และสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีความกดดันทางวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยของ Alig-Mielcarek (2003) พบว่า ทฤษฎีนี้มาจากแบบทดสอบสุขภาพองค์กรที่แสดงถึงความกดดันทางวิชาการ (Hoy, Tarter, and Kottkamp, 1991; Hoy and Tarter, 1997) ซึ่งประกอบด้วยสามองค์ประกอบคือ การสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของผู้บริหาร และการเน้นวิชาการ จากปัจจัยที่พบจากงานวิจัยสุขภาพองค์กรสำหรับโรงเรียนรัฐบาลสำหรับเด็กอายุ 9-13 ขวบ แสดงว่ามีปัจจัยการเน้นวิชาการ การสนับสนุนทรัพยากร และอิทธิพลของผู้บริหารเป็นปัจจัยรองเป็นลำดับสองจากปัจจัยความกดดันทางวิชาการ (Hoy, Hannum, and Tschannen-Moran, 1998) มีที่มาจากการสร้างแนวความคิดทางวิชาการที่เข้มแข็งร่วมกันให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน

รูปแบบของความกดดันทางวิชาการ

จากการศึกษางานวิจัยความกดดันทางวิชาการมีสามรูปแบบ คือ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นการปฏิบัติ และเน้นความเข้าใจ

การเน้นความสำเร็จของงาน หน่วยงานมีความต้องการเน้นงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือบางครั้งก็เน้นคุณภาพของงานที่สำเร็จ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากจำนวนนักเรียนที่จบในรายวิชาหรือระดับชั้น เช่น ร้อยละของนักเรียนที่สำเร็จระดับชั้นมัธยมปลายหรือนักเรียนที่สำเร็จในรายวิชาพีชคณิตระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และจำนวนของภาคการศึกษาที่สามารถสอบผ่านรายวิชานั้นได้สำเร็จตามจำนวนที่สอบได้สำเร็จ ความกดดันทางวิชาการในการสอนในห้องเรียนมีผลสะท้อนออกมาให้เห็นโดยดูจากความสมบูรณ์แบบว่าบรรลุตามหลักสูตรและการมอบหมายงานโดยมีจำนวนชั่วโมงบอกได้ว่าทำเสร็จภายในกี่ชั่วโมง ดูว่าได้ทำตามที่สั่งหรือไม่

การเน้นจากผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องการผลสัมฤทธิ์ว่าอยู่ในระดับใด เช่น เกรด อยู่ในจุดไหน คะแนนสอบ จำนวนคะแนนที่ดีขึ้น เพื่อเปรียบเทียบนำไปสู่การจัดลำดับที่การประเมินอิงกลุ่ม ในแต่ละหน่วยงานน่าจะประเมินแบบไหน Shouse (1996) กล่าวว่า ควรนำมาตั้งเป็นนโยบายของโรงเรียนที่มีความหลากหลายเพื่อจะปรับปรุงบรรยากาศทางวิชาการ และเน้นความสำเร็จทางวิชาการ เช่น การให้เกียรติยกย่อง การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องผลการเรียน (เกรด) เป็นวิธีการของความสำเร็จแบบองค์รวม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเน้นความเข้าใจ เน้นให้นักเรียนมีระดับการคิดให้สูงขึ้น เช่น การที่จะถามความเข้าใจแต่เป็นการถามเชื่อมโยงกับความรู้เดิม การตรวจคำตอบของนักเรียนว่าเขามีความรู้พื้นฐานอะไรบ้าง การสาธิตให้นักเรียนเกิดความเข้าใจ และสรุปเป็นความคิดรวบยอดได้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยวิธีการสอน เช่น ดูจากความตั้งใจในเรื่องหลัก หรือสนใจในเรื่องย่อยๆ การตรวจสอบความเข้าใจสามารถอธิบายได้ด้วยวิธีการสอน การถามด้วยคำถามในระดับที่สูงขึ้น การให้นักเรียนได้อธิบายหรือตัดสิน หรือการสนับสนุนให้นักเรียนได้มองเห็นความเชื่อมโยงโดยการเขียน Mind Mapping การคาดหวังว่านักเรียนเกิดความคงทนในการเรียนรู้ ครูต้องมีความอดทนที่ยั่งยืนเพื่อรับฟังคำตอบจากนักเรียน

ระดับของความกดดันทางวิชาการ

ความกดดันทางวิชาการอีกมิติหนึ่งในการเพิ่มระดับของสิ่งแวดล้อมสองระดับคือ

ระดับโรงเรียน ความพยายามสร้างสรรค์ให้โรงเรียนพัฒนาขึ้น พบว่ามีงานวิจัยหลายงานที่ศึกษาอิทธิพลของความกดดันทางวิชาการระดับโรงเรียนที่มีบรรยากาศของโรงเรียน โรงเรียนที่ได้นำนโยบายบางอย่างไปใช้แล้ว เช่น เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ว่าเป็นโรงเรียนที่มีความกดดันทางวิชาการที่เข้มแข็งกว่าโรงเรียนอื่นๆ ที่ถูกกดดันด้วยนโยบายการปฏิบัติเพียงไม่กี่ข้อ

ระดับห้องเรียน ความกดดันทางวิชาการมีผลกระทบต่อผลการเรียนของนักเรียน ผลลัพธ์ที่เกิดโดยตรงคือต่อสภาพสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนมีผลค่อนข้างมากกว่าระดับโรงเรียนจากกงานวิจัยพบว่าความกดดันในห้องเรียนส่วนใหญ่เน้นวิธีการสอน ความกดดันสำหรับสร้างความเข้าใจ เป็นตัวอย่าง การอธิบาย การสาธิต โดยกดดันให้นักเรียนมีการวางแผน พิสูจน์ว่าถูกต้องมีความเกี่ยวข้องกัน ความคิดนี้มีทั้งคัดค้าน เป็นการหาข้อสรุปเชื่อมโยงความคิดในสิ่งที่ตรงข้ามกับเด็กมีการรับรู้หรือบางอย่างที่เขาเคยทำว่าถูกต้องหรือไม่

แนวทางในการวัดความกดดันทางวิชาการ

งานวิจัยในสมัยแรกๆ ได้แยกความกดดันทางวิชาการเป็นแบบต่างๆ ความสม่ำเสมอของมโนทัศน์เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ มีวิธีหนึ่งที่ค่อนข้างจะคลอบคลุมโดยนำเอาความกดดันหลายๆ แบบเข้าด้วยกัน แต่วิธีนี้ก็ไม่ได้ให้ความเข้าใจความแตกต่างที่ทำให้เข้าใจความกดดันของแต่ละแบบที่สำคัญๆ ไว้ หรือความเกี่ยวพันของมันกับผลลัพธ์บางครั้งก็ไม่รู้ว่ามันเกี่ยวข้องกันอย่างไร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความกดดันทางวิชาการในสหรัฐอเมริกาถูกวัดด้วยโยบายของโรงเรียน เช่น การแบ่งกลุ่มนักเรียนตามความสามารถ หรือการแบ่งตามระดับเกรด การสอนซ่อมเสริมนักเรียน หรือการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ หรือการให้ตามความมีระเบียบวินัยของบุคคล การประเมินตนเองของนักเรียน ไว้สำหรับวัดการรับรู้ที่เกี่ยวกับความกดดันทางวิชาการ ช่วยทำให้เกิดความเชื่อว่าใช้ได้ทั้งนั้น คิดได้เลยว่ามีความกดดันทางวิชาการแค่ไหน (ดูการสอนว่าสอนแบบไหน) สามารถเก็บเป็นหลักฐานได้ทั้งชั้นเรียน วิธีการวัดโดยการสังเกต เน้นวิธีการสอน การสื่อสารระหว่างครูกับนักเรียน วิธีนี้สามารถอธิบายได้ถึงสิ่งที่เป็นไปในห้องเรียน จากการแนะนำของผู้นิเทศ คนที่สังเกตอาจเกิดการเอนเอียงหรือไม่เห็นด้วยกับเขา การรับรู้เกี่ยวกับความกดดันทางวิชาการแบบนี้พฤติกรรมของแต่ละคน (ส่วนบุคคล) ไม่สามารถวัดทั้งห้องได้

ผลลัพธ์ที่เกิดจากความกดดันทางวิชาการ

การที่จะอธิบายเรื่องนี้ต้องเข้าใจหลักการว่าครูเป็นศูนย์กลางในการสร้างความต้องการในชั้นเรียน Meece (1991) กล่าวว่า เราทึกทักว่าครูมักจะถามระดับความเข้าใจของนักเรียนมากกว่าที่ยืนยันการอธิบายคำตอบว่าผิดหรือถูกอย่างไร ครูเลยสร้างความกดดันที่จะทำให้เกิดความกดดันทำให้เกิดความกดดันในห้องเรียน ครูคนไหนที่ใช้แบบแรก เป็นการกดดันทำให้เกิดความสำเร็จ (เข้าใจเรื่องนั้นได้จริงๆ) แต่อย่างไรก็ตามห้องเรียนไม่ใช่เป็นแค่ปัจจัยเดียว ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น ครู มีอิทธิพลต่อคนอื่นด้วย นักเรียนจะได้รับประสบการณ์จากหลายๆ อย่างในห้องเรียน ซึ่งสามารถดูได้จากผลงาน(การบ้าน) เพื่อนๆ ที่อยู่บ้านใกล้เคียงกัน ได้รับประสบการณ์จากนักเรียนด้วย

ผลลัพธ์ที่ได้ ความกดดันทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะสั้น เช่น คะแนน (เกรด) แม้แต่ในกลุ่มเด็กที่ไม่เก่ง (กลุ่มต่ำ) เมื่อนำมาอยู่รวมกันนำไปเปรียบเทียบเขามีความพยายามเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างด้านต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมหรือการเรียนรู้ลดลง นอกจากนี้ความกดดันทางวิชาการจะทำงานควบคู่กันไปกับวิธีการสอน การสนับสนุนนักเรียนในการเรียน การสอนของครู ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ครูนักเรียน) การสร้างวินัยในตนเองของนักเรียนหรือความสัมพันธ์เชิงลบ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของโรงเรียน การพยายามหลีกเลี่ยงการขอความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น การถูกล้อเลียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ความหลากหลายในประสบการณ์ความกดดันของนักเรียนอาจเป็นผลของปัจจัยที่นำไปใช้กับนักเรียนที่แตกต่างกัน หรือการรับรู้ที่ต่างกัน ความกดดันทางวิชาการพบว่ามีผลต่างกันกับกลุ่มที่ต่างกัน เช่นการยกเลิก การขอความช่วยเหลือจากคนอื่น หรือไม่อยากให้คนช่วยเหลือแต่สุดท้ายก็ต้องให้คนอื่นช่วย การเพิ่มความสนใจทางวิชาการในห้องเรียนคณิตศาสตร์ เช่น ในเด็กผิวสีเพิ่มความสนใจในการเรียนห้องเรียนเดียวกัน นักเรียนที่ไม่เก่งไม่ค่อยกดดันเท่ากับเด็กเก่ง พบว่า เพศ สีผิว ผลการเรียน ในอดีตอาจเป็นตัวชี้วัดสำคัญเกี่ยวกับว่าความกดดันทางวิชาการมีบทบาทที่สำคัญอย่างไรบ้างในห้องเรียน

ความกดดันทางวิชาการถูกใช้ในการอธิบายถึงการเน้นค่านิยม และโอกาสในการเรียนรู้ที่มาจากสิ่งแวดล้อม (ถูกเน้นไปโดยปริยาย) ทำให้มีผลต่อการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามแนวคิดการทดลอง ปรากฏว่ามันแปรเปลี่ยนไปตามประเภทของความกดดัน แหล่งของความกดดัน และผลที่รายงานออกมา มีงานวิจัยที่กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับความกดดันถูกใช้เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และมันไปเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ ของสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยอธิบายความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่าความกดดันทางวิชาการหมายถึงปัจจัยที่มีส่วนทำให้งานวิชาการของครูในลักษณะใดลักษณะหนึ่งก็ตามให้เกิดขึ้นมีผลต่อนักเรียน

วัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมโรงเรียน

ความสนใจศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์การได้เกิดขึ้นเป็นรูปเป็นร่าง ราวต้นปี ค.ศ. 1980 วัฒนธรรมองค์การได้กลายมาเป็นศูนย์รวมของความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ และชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การ (วิเชียร วิทยอุดม, 2551: 397) โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคม ทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง (Marzano *et al*., 2005) และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ (Maher *el al*., 2001) ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางสังคม และทางวิชาการของนักเรียน (Squires and Kranyik, 1996)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคม ในที่นี้จะแทนความหมายของวัฒนธรรมองค์การเช่นเดียวกับความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนมีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2551) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การคือวิถีการดำรงชีวิตในองค์การ และวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในองค์การ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552) นิยามความหมาย วัฒนธรรมองค์การ คือ ความเชื่อ และค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ

Newstrom and Davis (2002) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของข้อสมมติฐาน ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งสมาชิกในองค์การได้ร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

Robbins (2003) นิยามความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นระบบของความหมายร่วมที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ทำให้มีความแตกต่างจากองค์การอื่น ระบบของความหมายร่วมนี้จะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

Schein (2004) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกันซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์การ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

จากการกล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การหมายถึง กรอบแนวทางของระเบียบ และแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรที่ทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ซึ่งองค์การมีความคาดหวังและสนับสนุนการให้สมาชิกรับรู้ เข้าใจถึงกิจวัตรขององค์การ และร่วมกันยึดถือปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์การ

การสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา วัฒนธรรมจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบพฤติกรรมของบุคคล และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยม และความเข้าใจร่วมกันของบุคลากร และค่านิยมนี้จะแสดงให้เห็นอย่างชัดแจ้งในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การทั้งแปดประการ คือ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551)

1. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (environmental Status in Business) องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะกำหนดประเภทขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต

2. ค่านิยม (value) เป็นแนวความคิด และความเชื่อพื้นฐานที่กำหนดมาตรฐานของความสำเร็จภายในองค์การภายใต้การยึดถือร่วมกันของบุคลากรทุกคน

3. สัญลักษณ์ (symbol) คือวัตถุ การกระทำ หรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดความหมายบางอย่างเป็นสัญลักษณ์ที่เกี่ยวพันกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะถ่ายทอดค่านิยมขององค์การ

4. เรื่องราว (stories) คือเรื่องเล่าบนรากฐานของเหตุการณ์จริงที่ถูกบอกเล่าอยู่บ่อยครั้งและรับรู้ร่วมกันของสมาชิก เรื่องราวจะถูกบอกเล่าเพื่อรักษาค่านิยมขององค์การไว้

5. วีรบุรุษ (hero) คือตัวเชิดเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะ และบุคลิกภาพวัฒนธรรมขององค์การ วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของสมาชิก

6. คำขวัญ (slogan) คือประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์การ

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (tradition) คือกิจกรรมที่ตระเตรียมเอาไว้เป็นเหตุการณ์พิเศษ เพื่อปลูกฝังค่านิยมขององค์การ และเสริมคุณค่าของความสำเร็จ

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (cultural network) วัฒนธรรมองค์การจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เรื่องราวของอุดมคติ และวีรบุรุษขององค์การก่อนหน้านี้จะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์การ และระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sergiovanni (1988) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การได้ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติของสถานศึกษา (school's history) หมายถึง สิ่งที่ยังความเป็นอดีตของสถานศึกษายังดำรงอยู่ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของพฤติกรรมปฏิบัติหรือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นมา

2. ความเชื่อ (beliefs) คือสมมติฐาน และความเข้าใจที่บุคลากรได้กระทำร่วมกัน มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของปรัชญาหรือข้อกำหนดอื่นๆ

3. ค่านิยม (values) เป็นสิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ

4. ปทัสถาน และมาตรฐาน (norms and standard) คือสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ และข้อห้ามของบุคลากรซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรให้การยกย่องชมเชย และควรได้รับการลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (patterns of behavior) คือสิ่งที่ยอมรับ และเป็นแนวทางของการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา อุปนิสัย และพิธีการในสถานศึกษา

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของผู้ร่วมงานในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ ค่านิยมของบุคคลในองค์การจนกระทั่งสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์การมีผู้แบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Schein (1996) เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (observed behavioral regularities) เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่ยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์การ (philosophy) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

6. ความรู้สึก (feelings) ซึ่งเป็นบรรยากาศขององค์การ (organizational climate) เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ และนอกองค์การ

Dyer (1982); Lundberg (1985 cited in Sergiovanni, 2004) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การมีสี่ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น (artifacts) เป็นระดับวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุดซึ่งเป็นสิ่งมองเห็น จับต้องได้ สามารถได้ยินหรือรู้สึกได้ง่าย เป็นค่านิยมที่เป็นสัญลักษณ์

2. แนวความคิด (perspectives) เป็นกฎเกณฑ์ และค่านิยมร่วมทางสังคม เป็นแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และทราบได้ว่าขอบเขตพฤติกรรมใดที่สามารถยอมรับได้

3. ค่านิยม (values) เป็นหลักการ เป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม ค่านิยมนี้จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรืออะไรเป็นสิ่งที่ผิด เป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกมาอย่างมีสำนึกรู้ตัว เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ (norms) กล่าวคือจะเป็นผลมาจากค่านิยม

4. ฐานคติ (assumptions) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การแสดงออกโดยไม่รู้สึกตัว สะท้อนถึงความเชื่อที่คิดว่าเป็นจริงซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ ความรู้ และพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งยอมรับปฏิบัติ โดยไม่มีการตั้งคำถามหรือตั้งข้อสงสัยแต่อย่างใด

Hoy and Miskel (2005) ได้ออกแบบลักษณะขององค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (innovation) คือการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวความคิดใหม่ๆ

2. ความมั่นคง (stability) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่างๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจน และปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (attention to detail) คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์การแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (outcome orientation) คือระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (people orientation) คือการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจ และให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริม และสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (team orientation) คือระดับที่กิจกรรมต่างๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (aggressive) คือระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข็งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีคุณค่าเพราะความเชื่อ และค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่เมื่อความเชื่อ และค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้องค์การกระทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อความอยู่รอดขององค์การมีผู้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) กล่าวว่าวัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์การในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ

3. เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับพนักงานในการประพฤติปฏิบัติภายในองค์การ

4. ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ

5. ช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

6. ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ (identity) ขององค์การ

พิบูล ทีปะปาล (2551) กล่าวว่าวัฒนธรรมขององค์การมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการในองค์การ ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร

2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร

3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม

4. ใช้เป็นขอบข่ายการอ้างอิง (frame of reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

Osland *et al*. (2001) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยผ่านสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. แนวทางหรือวิธีการที่องค์การสร้างขึ้นเอง

2. ระบบ และกระบวนการต่างๆ

3. พิธีกรรม และงานพิธี

4. การออกแบบตกแต่งสถานที่ทำงาน

5. เรื่องราวหรือตำนานที่เกิดขึ้นในองค์การ

6. การสร้างค่านิยมร่วมกัน

Daft (2001) เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีจุดมุ่งหมายสองประการ คือ

ประการที่หนึ่งเพื่อบูรณาการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกันทำ ให้สมาชิกรู้ว่าจะต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นในองค์การอย่างไร (internal integration) พวกเขาจะรู้วิธีในการทำงานร่วมกัน โดยผ่านการกำหนดอำนาจ และสถานภาพของสมาชิก

ประการที่สองเพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (external adaptation) เพราะว่าวัฒนธรรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันท่วงที

Greenberg and Robert (2000) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมในองค์การมีหน้าที่สำคัญต่อองค์การ โดยสามารถแบ่งหน้าที่ออกได้เป็นสามประการคือ

1. ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ (sense of identity) และทำให้ค่านิยมร่วม (shared values) ขององค์การกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างพันธะสัญญาต่อภารกิจขององค์การ (generating commitment to the organization's mission) เมื่อสมาชิกขององค์การรู้จักวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างดี สมาชิกจะเกิด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ทำให้เกิดความชัดเจน และผลักดันให้เกิดมาตรฐานของพฤติกรรม (clarify and to reinforce standards of behavior) วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่จะกำหนดคำพูด และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เหมาะกับสถานการณ์นั้นๆ ขององค์การนั้นๆ

Robbins (1991 cited in Hoy and Miskel, 2005) กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตหน้าที่ และสร้างลักษณะเด่นขององค์การ
2. สร้างเอกลักษณ์ขององค์การ
3. ก่อให้เกิดพันธะสัญญาของสมาชิกในกลุ่ม
4. เสริมสร้างความมั่นคงในระบบสังคม
5. เป็นกาวเชื่อมทางสังคม และช่วยสร้างมาตรฐานพฤติกรรมของสมาชิกที่เหมาะสม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การคือ การสนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกยอมรับ จัดระเบียบในองค์การ ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ และช่วยชี้แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้เสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมโรงเรียนไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Robbins (1989) ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์การออกเป็นห้าด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบของสมาชิก 2) การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน 3) การร่วมมือกันของสมาชิก 4) การให้การสนับสนุนการจัดการ 5) การติดต่อสื่อสาร

Wagner (2006) ได้ออกแบบเครื่องมือของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมิน และปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะการประเมินสามด้าน ได้แก่ 1) ความร่วมมือทางวิชาชีพ 2) การให้การสนับสนุนของบุคลากร 3) การตัดสินใจ

Gruenert and Valentine (1998 cited in Ohlson, 2009) ได้สรุปว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบสี่ประการได้แก่ 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การให้ความร่วมมือของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

วัฒนธรรมการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ และวัฒนธรรมโรงเรียน ที่กล่าวมาข้างต้น การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน จึงเป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน และการเรียนรู้ให้เข้ากันได้อย่างลงตัว กล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน พฤติกรรมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แสดงให้เห็นในลักษณะของวัตถุ รูปแบบพฤติกรรม และกระบวนการที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนนั้น และถ่ายทอดสู่บุคคลอื่นต่อไป ส่วนการเรียนรู้หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ทั้งทางตรง และทางอ้อม รวมทั้งการฝึกฝน เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้โดยไม่เลือกเวลาและสถานที่ จะมีการสอนหรือไม่สอนก็ได้ และการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งด้านความรู้ ความคิด การพูด การกระทำ เจตคติ และค่านิยมอย่างถาวร สำหรับโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ การเรียนรู้ต้องเป็นการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาได้ทั่วทั้งองค์กร และการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลได้เรียนรู้จากการกระทำ และการกระทำนั้นทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล กลุ่ม และองค์กร สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครูนั้น การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในห้องเรียนเป็นหลัก ยุทธศาสตร์การเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ของครูควรเน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ และวิธีการใหม่ๆ จากห้องเรียนของตนเองจากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง ซึ่งสอดรับอย่างเหมาะสมยิ่งกับการสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติขึ้นในสถานศึกษา และก่อรูปเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้

ดังนั้นวัฒนธรรมการเรียนรู้ หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐานพฤติกรรมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาได้ทั่วทั้งองค์กร และการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นอย่างถาวรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แสดงให้เห็นในลักษณะของวัตถุ รูปแบบพฤติกรรม และกระบวนการที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียนนั้น และถ่ายทอดสู่บุคคลอื่น

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง มนุษย์ต้องเรียนรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สถานศึกษาเป็นสถาบันการศึกษา เป็นแหล่งวิชาความรู้ เป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นแหล่งสำคัญในการผลิต และสร้างสรรค์ทรัพยากรบุคคลให้กับครอบครัว ชุมชน สังคม และชาติ จึงต้องมีวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างไม่หยุดนิ่ง สถานศึกษาต้องก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ขึ้นในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ถาวร และถ่ายทอดสู่บุคคลอื่นต่อไป กล่าวคือ สถานศึกษาต้องมีความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน มาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้

วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบใหม่ของ Marquardt (2002) ผสมผสานกับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของ Sergiovanni and Starratt (1988: 191) ที่ว่าวัฒนธรรมโรงเรียน และการก่อตัววัฒนธรรมโรงเรียนมีองค์ประกอบห้าประการ ได้แก่ 1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน 2) ความเชื่อ 3) ค่านิยม 4) บรรทัดฐาน 5) แบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะเกิดขึ้นจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพล

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และมาตรฐาน บรรทัดฐาน และมาตรฐานมีอิทธิพลต่อแบบแผนของพฤติกรรม และแนวคิดของ Patterson, Purkey and Parker (1986: 50–51 cited in Sergiovanni, 1988: 195) ที่ระบุว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนนี้มีสิบประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (school purpose) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) จากงานวิจัยของสิร์ราณี วสุภัทร (2551) ได้สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในโรงเรียน โดยแบ่งเป็นสามประเด็น ได้แก่ 1) ความเชื่อ และค่านิยม 2) บรรทัดฐาน และมาตรฐาน และ 3) รูปแบบพฤติกรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความเชื่อ และค่านิยม

ความเชื่อ และค่านิยม หมายถึง วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรที่จะชี้นำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีจะช่วยให้ครู และนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการพื้นฐานของพฤติกรรม และการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาที่ต้องมีการมอบอำนาจให้ผู้อื่นทำงานได้สำเร็จ และเป็นเกณฑ์การพิจารณาว่าอะไรสำคัญอะไรไม่สำคัญโดยมีเป้าหมายหรือจุดหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพ การกระจายอำนาจ และการตัดสินใจ

บรรทัดฐาน และมาตรฐาน

บรรทัดฐาน และมาตรฐาน หมายถึง วัฒนธรรมที่มีลักษณะเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ สำหรับควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่อง หรือลงโทษ บรรทัดฐาน และมาตรฐานที่สำคัญของการจัดการศึกษา คือความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสงบสุข และความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รูปแบบพฤติกรรม

รูปแบบพฤติกรรม หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นสิ่งที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวัน ปฏิบัติตามหน้าที่ และวิธีการที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ยอมรับ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร และความหลากหลายของบุคลากร

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กร ที่ต้องอาศัยเรื่องของการจัดการความรู้เป็นตัวช่วย ใช้สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นแผนที่เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสร้างบรรยากาศให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) รวมทั้งต้องปลูกฝังเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปด้วย องค์กรจึงจะเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นอมตะ ผู้บริหารหรือนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องเข้าใจถึงลักษณะธรรมชาติในกระบวนการเรียนรู้พื้นฐานของคนในองค์กรเสียก่อน ซึ่งจะเป็นข้อมูลประกอบการการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กร ว่าจะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างไร จึงก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งคนในองค์กรส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มของวัยผู้ใหญ่ ที่มีลักษณะธรรมชาติการเรียนรู้ที่แตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็กนักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ไว้มากมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ คือ 1) ผู้ใหญ่จะเรียนเมื่อต้องการจะเรียน 2) ผู้ใหญ่ จะเรียนเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกว่ามีความจำเป็นต้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนเพื่อนำไปปฏิบัติ 3) การสอนผู้ใหญ่ควรใช้วิธีการมีส่วนร่วมด้วย 4) ผู้ใหญ่ต้องการจะเรียนรู้ทักษะ และใฝ่หาความรู้ที่จำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของตนในการทำงาน และนำทักษะนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหาได้ทันที 5) ประสบการณ์ชีวิตมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งวิธีการเรียนรู้เบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์ และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ ดังนั้นประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลให้ผู้ใหญ่สามารถเรียนรู้ได้มากขึ้น 6) ผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง และ 7) ผู้ใหญ่ต้องการแนะแนว ไม่ใช่การสอน และต้องการวัดผลตัวเองมากกว่าการให้คะแนน เป็นต้น

ความสำคัญของวัฒนธรรมการเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ประเสริฐที่สุดสำหรับมนุษยชาติ สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้อำนาจหรืออำนาจนิยมวิถีสังคมไทยใหม่จึงควรปรับวัฒนธรรมอำนาจไปสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Culture) หรือสังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม การสื่อสาร การศึกษา ศาสนา และการวิจัย ควรจะต้องเข้าใจพื้นฐานและมุ่งสู่การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ สี่ประการ คือ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2550)

1. การมีฉันทะในความรู้ หมายถึง มีการเปลี่ยนแปลงในจิตสำนึกแบบอำนาจนิยมไปสู่จิตสำนึกแห่งความรู้ ฉันทะเกิดจากการมีกัลยาณมิตรชักนำ เช่น พ่อ แม่ ครู อาจารย์ การได้อ่านหนังสือดีๆ อย่างหลากหลายจากห้องสมุด การมีการแสดงความรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์จากพิพิธภัณฑ์ การส่งเสริมการอ่านและการสร้างบรรยากาศแห่งการถกแถลงความรู้ตามที่ต่างๆ เป็นเครื่องมือให้เกิดฉันทะในความรู้

2. มีความสามารถในการสร้างความรู้ การเรียนรู้โดยเน้นการท่องจำความรู้เก่าๆ ทำให้ขาดความรู้ที่เหมาะสมในการใช้งาน การทำงาน การศึกษาเรียนรู้ต้องสามารถสร้างความรู้ใหม่ให้เหมาะแก่การใช้งาน มหาวิทยาลัยไทยทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เก่าให้แก่นิสิตเป็นส่วนใหญ่ มีการสร้างความรู้หรือส่งเสริมให้อาจารย์และนิสิตสร้างความรู้น้อย ในทางการแพทย์การใช้ความรู้เก่าในการปฏิบัติงานอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของคนป่วยได้ การไม่สร้างความรู้ใหม่ทำให้ประเทศต้องไปซื้อความรู้จากต่างประเทศในราคาที่แพงมากต้องเป็นทาสทางปัญญาของผู้อื่นการสร้างความรู้เป็นเรื่องที่สำคัญ การสร้างความรู้คือการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ความรู้ควรทำให้เป็นวิถีชีวิต

3. การใช้ความรู้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน สังคมไทยเป็นสังคมที่ใช้ความเห็นมากกว่าใช้ความรู้ คนร้อยคนเห็นร้อยอย่างต่างกัน หาความเห็นพ้องได้ยาก ความรู้ที่เป็นความจริงทำให้เห็นตรงกันได้ง่าย ลักษณะการใช้ความเห็นมากกกว่าความรู้จะเห็นได้ทั่วไปในการพูดคุย ในการประชุม ในการโต้เถียง ในสื่อมวลชน ในเวทีการเมือง เมื่อใช้ความเห็นก็จะขัดแย้งกันสูง และทำงานให้สำเร็จไม่ได้ ปัญหาปัจจุบันล้วนสลับซับซ้อน ใช้แต่ความเห็นหรือใช้อำนาจแก้ปัญหาไม่ได้ต้องใช้การสร้างความรู้ การเรียนรู้ และการใช้ความรู้ ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะต้องนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานจริง

4. ได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ การใช้ความรู้ย่อมยังให้เกิดประโยชน์นานาประการเช่น ความสำเร็จในสิ่งยากและการมีประสิทธิภาพ คือการใช้ทรัพยากรน้อย แต่ได้ผลมาก งานราชการทุกวันนี้สูญเสียงบประมาณ และทรัพยากรมหาศาล แต่ทำงานได้ผลน้อยเพราะขาดการใช้ความรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

5. มีความสุขจากกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมด การมีฉันทะในความรู้ การสามารถสร้างความรู้ได้เอง การใช้ความรู้และการได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ล้วนทำให้เกิดความปิติ ความอิ่มใจ สุขใจ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อมีความสุขและเกิดฉันทะคนก็จะเลี้ยวกลับไปหาการเรียนรู้เป็นวงจรต่อเนื่องกัน ทุกวันนี้ผู้คนแสวงหาความสุขแต่หาไม่พบ หรือกลับหลงผิดไปคว้าเอาความทุกข์มาใส่ตัว ความสุขจากวัฒนธรรมความรู้เป็นความสุขที่ราคาถูกและนำไปสู่ความสร้างสรรค์ ถ้าใครมีความสุขจากการเรียนรู้ ความรู้สึกนึกคิด จิตใจก็จะเปลี่ยนไป และถ้าสังคมมีวัฒนธรรมความรู้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้สุขภาวะของสังคมก็จะเกิดขึ้น

แนวทางการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนในองค์กรให้เป็นวิถีปฏิบัติ คือ

1. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ที่อยู่ในสมองคนในองค์กรโดยให้มีรูปแบบ และกิจกรรมหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างไม่ขาดสาย ซึ่งห้องสมุด ก็ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วในเรื่องของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านห้องสมุด

2. ให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และเป็นผู้พร้อมแบ่งปันความรู้ให้พนักงานเห็นอย่างชัดเจน เช่น การบอกเล่าถึงประสบการณ์โดยตรงในการแสวงหาความรู้ วิธีการเรียนรู้ และประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการเรียนรู้ต่างๆ

3. ส่งเสริมให้มีการเสวนา แบ่งปันความรู้ โดยการจัดการอภิปรายร่วมกันให้เป็นเวทีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญจากภายใน และภายนอกมาแลกเปลี่ยนขยายมุมมองเพิ่มเติมในเนื้อหาที่เกี่ยวกับกลยุทธ์สำคัญขององค์กรเป็นต้น

4. ส่วนงานของ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) ควรจัดให้ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ถ่ายทอด สอนงานเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้มีพร้อมให้ความรู้นั้นสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น เข้าใจได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการจัดให้มีการ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ (learn how to learn) สำหรับพนักงานทุกคนเพื่อให้ผู้ใฝ่เรียนรู้มีความสามารถในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และได้อย่างมีประสิทธิผล เช่น การจัดกิจกรรมการส่งเสริมการอ่านให้กับบุคลากร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตการจัดฝึกอบรมเรื่องเทคนิคการสื่อสาร การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้กล้าแสดงออก มีความมั่นใจ เป็นต้น

5. นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมค่านิยมเรื่องการเปิดใจกว้าง และการรับฟังความคิดเห็นเพราะจะช่วยกำหนดพฤติกรรมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมของการเรียนรู้ได้อย่างมาก ด้วยการ สื่อสาร หรือจัดกิจกรรม รณรงค์ให้พนักงานทุกคนเป็นความสำคัญของการเปิดใจ และการรับฟังนั้นว่าเป็นประตูแห่งโอกาสของการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความคิดที่กว้างไกล ซึ่งประเด็นนี้ ผู้บริหารควรต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี โดยจัดหาโอกาสการที่ไปรับฟังความคิดเห็นของพนักงานหรือเปิดโอกาสให้มีช่องทางแก่พนักงานในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆ เพื่อสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร

6. จัดให้มีระบบยกย่องเชิดชู หรือชื่นชมยินดีกับผู้ให้ความรู้ และผู้แสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้ขยายเป็นวงกว้าง

บทบาทของผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการที่จะสลายวัฒนธรรมองค์การเดิมๆที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมและปลูกฝังแนวทางการเรียนรู้ มาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการ ดังนั้นผู้นำพึงแสดงบทบาทที่สนับสนุนเอาจริงเอาจังต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ดังต่อไปนี้
(วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2557)

1. เป็นตัวอย่างของผู้ที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Life - long Learners) เริ่มต้นภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วยความเป็นนักอ่าน (Readership) มีความกระหายที่จะเรียนรู้ อยากรู้ อยากเห็น อยากทดลอง ไม่พอใจเท่าที่มี หรือยินดีเท่าที่เป็นรู้แล้วขยายหาโอกาสชี้ชวนให้ผู้อื่นได้อ่านและติดตามสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆอยู่เป็นนิจพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้นำที่แสดงออกเป็นตัวอย่าง

2. แสดงบทบาทการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์การให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลง (Change Capable Culture) ได้อย่างแยบคายด้วยการเป็นตัวอย่างของการริเริ่ม สนับสนุนให้แต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) ด้วยการจัดหาโครงการพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ที่เป็น Info center

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ให้มีบุคลากรฐานข้อมูล Internet และ Intranet ไว้บริการ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ปลูกฝังนิสัยการทำงานเป็นทีม อุทิศ ทุ่มเท จิตใจใฝ่รู้ รู้สิ่งยาก ให้อิสรภาพในการทำงาน ริเริ่มสร้างนวัตกรรม อดทนต่อความล้มเหลว ข้อผิดพลาด และให้แน่ใจว่าได้มีการเรียนรู้ปรับปรุงแก้ไขจากข้อผิดพลาด จัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้ให้กระจายไปทั่วทั้งองค์การได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง

3. ปรับปรุงสมรรถนะหลักของตนในการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถขององค์การในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสำเร็จรอบรู้ของตน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมั่นตรวจสอบกรอบแนวคิด แนวความเชื่อทัศนคติของตนว่ายังเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมการพบปะพูดคุยระหว่างสมาชิกในองค์กร การเสวนาไม่เป็นทางการให้ได้ทัศนะมุมมองที่แตกต่างกันออกไปพัฒนาวินัย 5 ประการ ให้เกิดขึ้นไปพร้อมๆกัน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นวาทยกรของวงดนตรี เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อยๆในองค์กรให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดทบทวนใคร่ครวญในสิ่งที่ทำเพื่อการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ปรับวัฒนธรรมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

4. มีส่วนร่วมในการออกแบบและผลักดันรูปแบบเทคนิควิธีส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การ ร่วมกำหนดฉากหรือสถานการณ์จำลอง ท้าทายแนวปฏิบัติเชิงป้องกันปัญหา ชี้แนะชี้ช่องให้เห็น นอกเหนือจากการเป็นผู้คลบันดาลใจให้มีแรงจูงใจที่ดีในการเรียนรู้และแบ่งปัน ผูกโยงรางวัลขององค์การเข้ากับพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีในองค์การคือ การสร้างความไว้วางใจในทักษะและความสามารถให้โอกาสได้แสดงฝีมือความรู้ความเชี่ยวชาญพึงส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในทุกส่วนฝ่ายงานโดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการศึกษาวัฒนธรรมการเรียนรู้หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐานพฤติกรรมของบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เป็นวิถีชีวิต และเป็นภาพลักษณ์ของโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่ความสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการกำหนดแนวทางการเรียนรู้ การเรียนรู้ทำให้เกิดการพัฒนาได้ทั่วทั้งองค์กร และการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนทำ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเป็นสิ่งที่ไม่ยาก และไม่ง่ายทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการที่ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่เป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีลักษณะในการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (Lineburg, 2010)

1. ด้านศักยภาพของครู

1.1 มีความสามารถหรือเก่ง มีความสามารถในหลายๆ ด้านเพื่อให้สามารถพัฒนาความถนัดหรือความสามารถของผู้เรียนที่แตกต่างกันก็ได้

1.2 ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการสอนได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 พัฒนาตนเองเสมอให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดแนวใหม่ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

1.4 ปรับบทบาทการเรียนการสอน จากการถ่ายทอดความรู้ (teacher teaching) เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) คือ เป็นผู้ชี้แนะ (adviser) ผู้กระตุ้น จัดสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกตามความถนัด และความสนใจ

1.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีความสมดุล ความพอดีระหว่างการเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขด้วยการพัฒนาให้รอบคอบในสิ่งต่อไปนี้

1.5.1 ระดับคุณธรรม จริยธรรม (morality quotient: MQ) ได้แก่ มีความรับผิดชอบเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามหลักธรรมของแต่ละศาสนา

1.5.2 ระดับเชาว์ปัญญา (intellectual quotient: IQ) ได้แก่ การมีจินตนาการ สามารถคิดริเริ่ม คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.5.3 ระดับความสามารถในการเผชิญปัญหา (adversity quotient: AQ) ที่เคยพบมาก่อน สามารถฟันฝ่าอุปสรรค และประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

1.5.4 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (technology quotient: TQ) เพื่อแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

1.5.5 ระดับพัฒนาการด้านอารมณ์ (emotional quotient: EQ) เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.6 ครู และนักเรียนมีบทบาทร่วมกัน (co-ordinator) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากค้นหาความรู้ด้วยตัวเอง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้จักตัวเอง ว่าเขาต้องการอะไร และรู้จักคิดว่าทำอย่างไรจึงจะได้เรียนรู้

1.7 ใช้วิธีการสอนที่เน้นกระบวนการมากกว่าเนื้อหา ให้ผู้เรียนมีอิสระในการแสวงหาความรู้ ความคิด ด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถทางปัญญา ในการทำความเข้าใจกับเรื่องต่างๆ ท้าทายให้ผู้เรียนเกิดความคิดใหม่ที่ต่างไปจากเดิม และสามารถหาเหตุผลอธิบายความคิดของตนเองได้

1.8 ใช้วิธีการสอนที่เน้นการคิด สืบค้นเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสืบค้นจากข้อมูล และใช้ความคิดเพื่อสรุปความรู้ต่างๆ นั่นคือ ครูจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดตั้งคำถามหรืออภิปรายเพื่อนำไปสู่การกระตุ้นให้สนใจ ใฝ่รู้ รวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ ตีความ และหาข้อสรุป

1.9 ใช้วิธีการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ และการสรุปองค์ความรู้ แบบองค์รวม (holistic thinking) ไม่แยกส่วนด้วยการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ เชื่อมโยงเรื่องราว และแนวความคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับวิถีชีวิต

1.10 ใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการทั้งเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ และคุณธรรม โดยยึดธรรมชาติของผู้เรียนเพื่อสนองวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน และธรรมชาติของวิชาด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1.11 ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย เชื่อมโยงธรรมชาติ แหล่งการเรียนรู้ ได้ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และสัมผัส

2. ด้านการวัด และประเมินผล

2.1 เน้นการประเมินที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการทดสอบเพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียน ว่าอยู่ในระดับใด มีความสามารถหรือจุดเด่นที่ควรได้รับการส่งเสริมในด้านใด จุดอ่อนที่ควรแก้ไขอยู่ตรงไหน

2.2 สามารถออกแบบการวัด และประเมินผลผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกด้าน

2.3 เน้นการใช้ข้อสอบแบบอัตนัยเชิงวิเคราะห์ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาที่เรียน และมีการถ่ายทอดความคิดอย่างเป็นระบบ และประยุกต์อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการจัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.1 สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมทั้งใน และนอกห้องเรียนที่จูงใจ และส่งเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3.2 สร้างทางเลือกการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเลือกทำกิจกรรมหรือเรียนรู้ตามความสนใจ

3.3 จัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างกัน

4. ด้านบุคลิกภาพมีบุคลิกภาพดี และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้คำพูด และแสดงออกที่เป็นกัลยาณมิตร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การปรับการเรียนของผู้เรียน

วิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีความแตกต่างกันตามความสนใจ ความถนัด สติปัญญา ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเสริมสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนต้องให้ความสำคัญส่งเสริมพัฒนา จัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพของแต่ละคน รู้จักคิด และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะเกิดได้ ผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิธีการเรียนรู้ ดังนี้ (กัญนิภา พราหมณ์พิทักษ์, 2549)

1. รู้สึกในแก่นสาระของวิชา

2. รักการเรียน และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3. แสวงหา และเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย และรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ข้อความรู้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคม

4. นำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์ให้เหมาะสมที่จะนำมาใช้กับบริบทท้องถิ่น

5. นำสิ่งที่เรียนมาต่อยอด ทำเป็นผลิตภัณฑ์ใหม่หรือความรู้ใหม่ที่คิดขึ้นเอง

6. มีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตัวเอง

7. เรียนรู้ร่วมกันผ่านกิจกรรมทางสังคม (group learning)

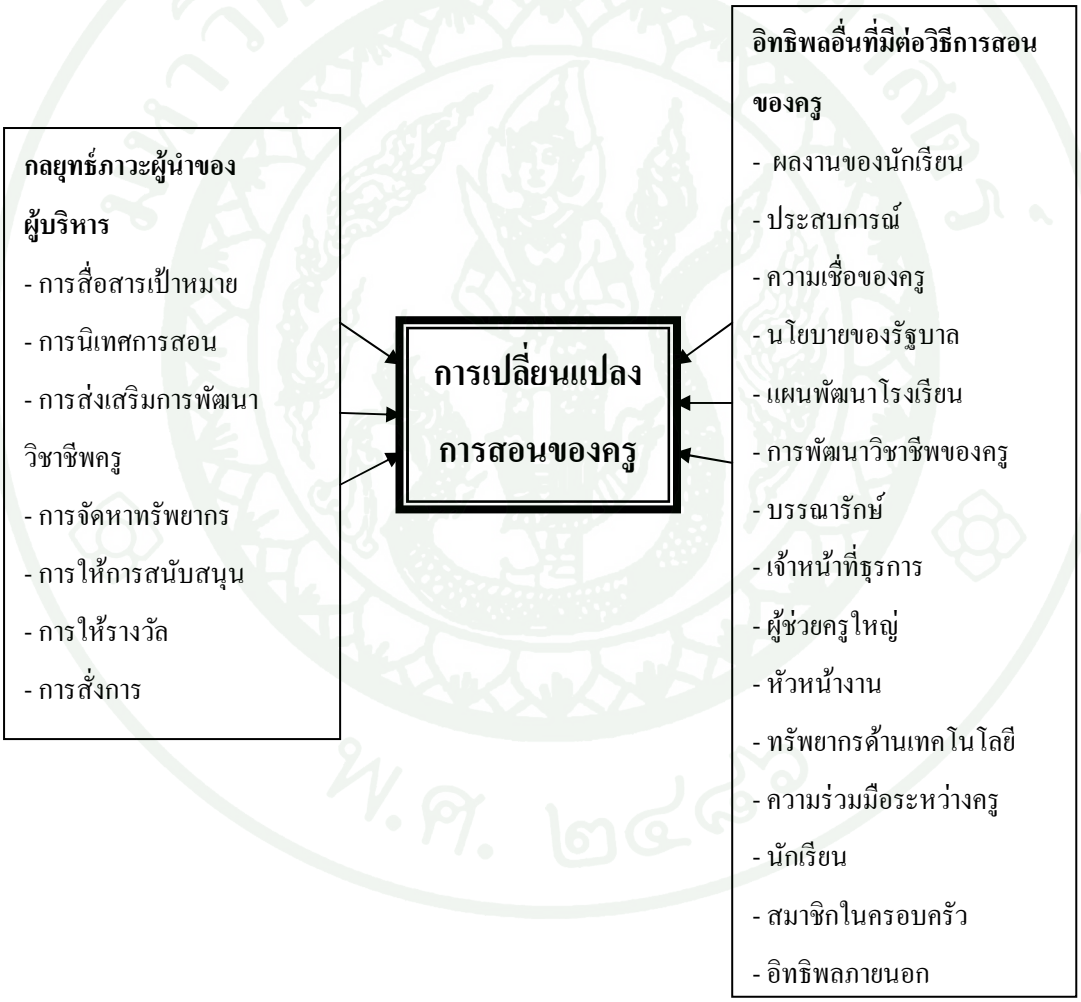
8. เรียนรู้จากการเผชิญสถานการณ์จริง และการแก้ปัญหา (problem solving)

9. มีความสุขกับการเรียน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู Lineburg (2010) เป็นผู้อธิบาย โดยสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) อิทธิพลอื่นที่มีต่อวิธีการสอนของครู ทฤษฎีนี้สร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อค้นพบจากการวิจัย และการตรวจเอกสารทางวิชาการรวมทั้งประสบการณ์การจัดการศึกษา แสดงตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ทฤษฎีอิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน
ที่มา: Lineburg (2010)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1. การสื่อสารเป้าหมาย (communicating goals) เน้นการสื่อสารประชาสัมพันธ์ คือเน้นย้ำเป้าหมายของผู้บริหารแล้วกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตาม เช่น จัดประชุมข้อสอบบ่อยๆ พูดคุยกันถึงแผนการสอน และร่วมกันร่างหลักสูตร

2. การนิเทศการสอน (supervising instruction) แนะนำในการสอนคือ จัดประชุมวิชาการเป็นการภายใน และให้ครูเข้าสังเกตการณ์สอนกันระหว่างกลุ่มวิชาเดียวกัน

3. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (promotion of professional development) คือส่งครูไปอบรม, สร้างหลักสูตรพัฒนาครูผู้ช่วยขึ้นมาเป็นครู และจ้างผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้

4. การจัดหาทรัพยากร (providing resources) คือ จัดหาทรัพยากรที่จำเป็น จัดหาอุปกรณ์ที่ครูร้องขอทันที(ทุกอย่างที่ครูต้องการ)

5. การให้รางวัล (providing incentives) คือ ให้รางวัล (สิ่งจูงใจ) เช่น อัพเกรดเครื่องคอมพิวเตอร์ให้นำไปใช้ที่บ้านได้

6. การให้การสนับสนุน (providing support) คือสนับสนุนทุกเรื่องอย่างเต็มที่ สนับสนุนอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นไม่ให้ขาดแคลน

7. การสั่งการ (issuing direction) คือ การออกคำสั่งโดยตรง ผู้บริหารประเภทนี้เป็นที่ชื่นชอบของครูที่มีความซื่อตรงกับกฎระเบียบไม่ต้องการความอ้อมค้อมคลุมเครือ

อิทธิพลอื่นที่มีต่อวิธีการสอนของครู (Lineburg, 2010) ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆดังต่อไปนี้ 1) ผลงานของนักเรียน 2) ประสบการณ์ 3) ความเชื่อของครู 4) นโยบายของรัฐบาล 5) แผนพัฒนาโรงเรียน 6) การพัฒนาวิชาชีพของครู 7) บรรณารักษ์ 8) เจ้าหน้าที่สำนักงานกลาง 9) ผู้ช่วยครูใหญ่ 10) หัวหน้างาน 11) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี 12) ความร่วมมือระหว่างครู 13) นักเรียน 14) สมาชิกในครอบครัว และ 15) อิทธิพลภายนอก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากการศึกษาทฤษฎีทฤษฎีอิทธิพลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนผู้วิจัยได้วิเคราะห์อิทธิพลอื่นที่มีต่อวิธีการสอนของครู โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูที่สามารถใช้เครื่องมือในการวิจัยในการตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อมูลได้ และเป็นปัจจัยที่เกิดผลมากในปัจจุบันจึงได้นำปัจจัยเพื่อดำเนินการวิจัยดังนี้ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู ความเชื่อของครู

มิติในการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากงานวิจัยของ Supovitz (2002) พบว่าการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีสามมิติดังนี้

1. มิติเวลา ครูมีการเปลี่ยนแปลงในการสอนในช่วยระยะเวลากี่ปี หรือมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงปีการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ในปีปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เมื่อมองย้อนกลับไป เช่น 3 ปี หรือกำลังจะเปลี่ยนในปีการศึกษาถัดไป

2. มิติวิธีการหรือเนื้อหา ครูมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนจากแบบเดิมหรือหลากหลายวิธีสอนขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระของเรื่องนั้นๆ การปฏิบัติการสอนของครูงานที่ครูต้องปฏิบัติในโรงเรียนคือการสอน และงานที่ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการสอน ดังนี้

2.1 การประเมินผลการเรียน ครูผู้สอนประเมินผลการเรียนของนักเรียนก่อน และหลังการสอนเพื่อทราบผลการพัฒนาของนักเรียน

2.2 การอภิปรายในห้องเรียน เป็นการสอนโดยที่นักเรียนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกันเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง การอภิปรายกระทำระหว่างครูกับนักเรียน หรือระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยมีครูเป็นผู้ประสานงาน วิธีการสอนแบบอภิปรายจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนคิดเป็น พูดเป็น และสร้างความเป็นประชาธิปไตย

2.3 การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการจัดทำสื่อการสอน การจัดกิจกรรม ร่วมแสดงความคิดเห็น และประเมินผล

2.4 การจัดการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดพื้นฐาน ให้ผู้เรียนใช้ทักษะในการคิดโดยใช้สื่อการเรียนการสอน การทำแบบฝึกทักษะต่างๆ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.5 การสอนแบบอิงกลุ่ม และแบ่งหน้าที่ในกลุ่มให้ชัดเจน การเรียนแบบแบ่งกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการทำงานเป็นทีม และตรงตามความสามารถของนักเรียน

2.6 การสอนเพื่อให้เกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ครูจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการคิด โดยการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยี เกม หรือเพลงเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนได้คิด

2.7 กิจกรรมข้ามหลักสูตร การจัดกิจกรรมให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน โดยการใช้เทคโนโลยี หรือสื่อที่สร้างสรรค์ เช่นหลักสูตรพลเมืองยุคดิจิตอล

2.8 การสอนเน้นความแตกต่าง ครูจัดกิจกรรมโดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ระดับผลการเรียน ความสามารถ ความถนัด ของนักเรียน

2.9 การสอนทางตรง ครูถ่ายทอดเนื้อหาวิชาโดยการบรรยาย

2.10 กิจกรรมแบบบูรณาการ ครูส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ นอกเหนือจากตำรา

2.11 การมุ่งเน้นคำศัพท์ ครูสอนให้นักเรียนฝึกใช้คำศัพท์ที่ถูกต้อง และใช้ในชีวิตประจำวันได้ถูกต้องตามกาลเทศะ

2.12 การให้ข้อเสนอแนะงานที่ได้รับมอบหมาย ครูให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการทำงานที่นักเรียนได้รับมอบหมายจากครู

2.13 การสอนโดยใช้แผนภาพกราฟิก เป็นตัวจัดระบบการสอน เช่นการใช้แผนผังความคิดในการสรุปเนื้อหาในรายวิชาที่เรียน

2.14 กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ ให้นักเรียนลงมือในการทำงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดการเรียน และรู้จักวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2.15 การให้การบ้าน ครูต้องให้การบ้านแก่นักเรียนเป็นการฝึกทักษะ ให้นักเรียนรู้จักความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.16 กิจกรรมผสมผสานการอ่าน และการเขียน ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกอ่านหนังสือพร้อมทั้งฝึกการเรียนเขียนเพื่อให้นักเรียนเกิดความในการอ่าน และเขียนหนังสือ

2.17 การตั้งคำถาม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนากระบวนการทางความคิดของผู้เรียนโดยผู้สอนจะป้อนคำถามในลักษณะต่างๆ ที่เป็นคำถามที่ดี สามารถพัฒนาความคิดผู้เรียนถามเพื่อให้ผู้เรียนใช้ความคิดเชิงเหตุผล วิเคราะห์ วิจารณ์ สังเคราะห์ หรือ การประเมินค่าเพื่อจะตอบคำถามเหล่านั้น

2.18 กิจกรรมการทบทวนหรือการค้นหา การจัดกิจกรรมทบทวนการเรียน เช่น การตอบปัญหา เกมจับคู่ เกมบิงโก การทำแบบทดสอบ เพื่อประเมินผลการเรียนที่ผ่านมา

2.19 การสอนโดยอิงเกณฑ์มาตรฐาน ยึดหลักการตามมาตรฐานการเรียนของนักเรียนและใช้มาตรฐานการสอนของครูเป็นหลัก โดยศึกษาจากหลักสูตร

2.20 การสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากนักเรียน นักเรียนได้ศึกษาจากเอกสาร internet นำเสนอในห้องเรียน แล้วช่วยกันเพิ่มเติมในรายละเอียดที่ยังไม่เข้าใจ

2.21 โครงงานนักเรียน เป็นวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า หรือปฏิบัติงานตามหัวข้อที่ผู้เรียนสนใจ ซึ่งผู้เรียนจะต้องฝึกกระบวนการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีการวางแผนในการทำงานหรือการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ จนการดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้อย่างหลากหลาย อันเป็นประสบการณ์ตรงที่มีคุณค่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ได้วีการสอนโครงงานสามารถสอนต่อเนื่องกับวีสอนแบบบูรณาการได้ ทั้งในรูปแบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้นำองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้มาบูรณาการเพื่อทำโครงงาน

2.22 การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ครูมีความรู้ และทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความสนใจ ทำให้เข้าใจในการเรียนมากขึ้น และความสะดวก และรวดเร็วในการปฏิบัติการสอนของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิธีการสอนที่นำมาเป็นมาตรฐานการวัดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีสี่วิธี

การสอนแบบทางตรง (direct instruction) เป็นการสอนที่มุ่งช่วยให้ได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระ และมโนทัศน์ต่างๆ รวมทั้งได้ฝึกปฏิบัติทักษะต่างๆจนสามารถทำได้ดี และประสบผลสำเร็จได้ในเวลาที่จำกัด มีห้าขั้นตอน คือ 1) ขั้นนำ 2) ขั้นนำเสนอบทเรียน 3) ขั้นฝึกปฏิบัติตามแบบ 4) ขั้นฝึกปฏิบัติภายใต้การกำกับของผู้ชี้แนะ และ 5) ขั้นฝึกปฏิบัติอย่างอิสระ

การเรียนรู้แบบร่วมมือ (collaborative learning) การเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นการจัดการเรียนการสอนที่แบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็กๆ สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกัน และกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้กลุ่มได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

การฝึกหัดทางพุทธิปัญญา (cognitive apprenticeship) เป็นการออกแบบการสอนตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ เป็นรูปแบบการสอนอีกวิธีการหนึ่งที่ได้รับความนิยมมาก มีวิธีการให้ได้เรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมการทำงานตามที่เป็นจริง

การเรียนรู้แบบค้นพบ (discovery learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ หรือความรู้ด้วยตนเอง โดยผู้สอนจะเป็นผู้สร้างสถานการณ์ในลักษณะที่ผู้เรียนจะเผชิญกับปัญหา ซึ่งในการแก้ปัญหานั้น ผู้เรียนจะใช้กระบวนการที่ตรงกับธรรมชาติของวิชาหรือปัญหานั้น เช่นผู้เรียนจะศึกษาปัญหาทางชีววิทยา ก็จะใช้วิธีเดียวกันกับนักชีววิทยาศึกษา หรือผู้เรียนจะศึกษาปัญหาประวัติศาสตร์ ก็จะใช้วิธีการเช่นเดียวกับนักประวัติศาสตร์ศึกษา ดังนั้น จึงเป็นวิธีจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการ เหมาะสำหรับวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ แต่ก็สามารถใช้กับวิธีอื่นๆ ได้ ในการแก้ปัญหานั้น ผู้เรียนจะต้องนำข้อมูลทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเพื่อให้ได้ข้อค้นพบใหม่หรือเกิดความคิดรวบยอดในเรื่องนั้น

มิติระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู Wadmany (2007) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีสามระดับ

1. ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนบางส่วน ครูเปลี่ยนแปลงการสอนในห้องเรียน เรื่องที่นักเรียนมีความต้องการหรือสนใจที่จะเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงโดยการเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ที่ต้องให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้โดยดูลักษณะบรรยากาศการควบคุมห้อง ครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบแผนการสอนไว้ก่อนแล้วครูจะพยายามชักจูงนักเรียนให้มีบทบาทที่ชัดเจนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียนให้เสนอความคิดเห็นมากขึ้น มีการอภิปรายในชั้นเรียน ครูจะยอมรับในข้อเสนอวิธีการแก้ปัญหา จะเป็นความคิดสร้างสรรค์ยอมรับมากขึ้น

3. ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ มีความยืดหยุ่นในห้องเรียนสูง เน้นเด็กเป็นสำคัญ ช่วยเหลือกัน เรียนรู้ด้วยวิธีการสืบเสาะหาข้อมูล มีการปฏิสัมพันธ์ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้โดยการสนทนาโต้ตอบกัน มีการร่วมมือ การใช้คำถามเป็นฐาน การเรียนรู้ตามสภาพจริง

การวัดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากงานวิจัยของ Supovitz (2002) พบว่าการวัดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีการวัดสองระดับคือระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน

ระดับปัจเจกบุคคล เป็นการประเมินความถี่ในการเตรียมการสอน และการวางแผนการสอน

ระดับกลุ่มผู้สอน เป็นการวัดความถี่ว่าครูแต่ละคนทำงานร่วมกับครูคนอื่นในโรงเรียนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสอน

จากการศึกษาทฤษฎี สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูหมายถึงผลการปฏิบัติงานด้านการสอนที่ต่างไปจากเดิมตามการรับรู้ของครูเมื่อพิจารณาจากการสอนสี่ประเภท ได้แก่ 1) การสอนแบบทางตรง 2) การเรียนรู้แบบร่วมมือ 3) การฝึกหัดทางพุทธิปัญญา และ4) การเรียนรู้แบบค้นพบ โดยพิจารณาการเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายเดิมคือเพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัน ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันพฤหัสที่ 25 สิงหาคม 2531 ในนโยบายทางสังคม ด้านการศึกษาในข้อ 2.2 ซึ่งมีรายละเอียดว่า เร่งรัดการส่งเสริมการอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยจัดควบคู่กับการขยายการศึกษาภาคบังคับ และการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เตรียมพื้นฐานอาชีพให้กับนักเรียนทุกระดับเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม วินัยของนักเรียน และคนในชาติเป็นพิเศษ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ใช้ยุทธศาสตร์เร่งการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบต่างๆ ทั้งในระบบ และนอกระบบโรงเรียนอย่างรวดเร็ว และทั่วถึง โดยในระบบโรงเรียนพื้นที่ชนบท มีการเร่งขยายเปิดสอนช่วงชั้นระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ ซึ่งรัฐบาลต่อมาอีกหลายสมัยก็ยังคงให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในนโยบายสังคม ด้านการศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการเร่งขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเป็นฐานการขยายการศึกษาภาคบังคับจากหกปีเป็นเก้าปี และยังเป็นการตอบสนองต่อปฏิญญาว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประเทศไทยได้ร่วมกับประเทศสมาชิกองค์การ UNESCO จำนวน 155 ประเทศ ร่วมประกาศปฏิญญาโลกกัน ณ หาดจอมเทียน ชลบุรี ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินงานภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ และมีบุคลากรผู้สอนเพียงพอ จำนวน 119 โรงเรียนทั่วประเทศใน 73 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543: 8-13)

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ การทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2546 ซึ่งมีผลทำให้โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดกรมสามัญศึกษาเดิม และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเดิม ถูกยุบรวมกันอยู่ภายใต้สังกัดเดียวกันคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และได้รับการกระจายอำนาจการบริหารการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2540 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2550 เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และสามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 158-171) ซึ่งต่อมาตามประกาศพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การบริหาร และการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพอันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลมีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยสถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใดให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 1-11) และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 ที่มีผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปลี่ยนเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 28-66) โดยทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และประถมศึกษา ยังคงขึ้นตรงต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีจำนวน 7,096 โรงเรียน แบ่งออกเป็นสี่ภาค มีดังนี้

ภาคหนึ่ง (ภาคเหนือ) มีจำนวน 15 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์

ภาคสอง (ภาคใต้) มีจำนวน 14 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล สุราษฎ์ธานี

ภาคสาม (ภาคกลาง และภาคตะวันออก) มีจำนวน 28 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ตราด นครนายก นครปฐม นครสวรรค์ นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ระยอง ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง อุทัยธานี สระแก้ว กรุงเทพมหานคร

ภาคสี่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) มีจำนวน 19 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย อุดรธานี อุบลราชธานี มุกดาหาร อำนาจเจริญ หนองบัวลำภู

แต่ในปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสบางแห่งขอขยายชั้นเรียนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งใน พ.ศ. 2555 มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 30 จังหวัด จำนวน 87 โรงเรียน ได้แก่ กาญจนบุรี ชัยภูมิ เชียงราย เชียงใหม่ ตรัง ตาก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นครราชสีมา นครสวรรค์ นนทบุรี น่าน ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พังงา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ภูเก็ต มหาสารคาม แม่ฮ่องสอน ลพบุรี ศรีสะเกษ สกลนคร สมุทรปราการ สมุทรสาคร สุราษฎร์ธานี สุรินทร์ หนองคาย อุดรธานี อุบลราชธานี บึงกาฬ

จากการศึกษาเอกสารสรุปได้ว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาหมายถึงโรงเรียนของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สนใจ อันได้แก่ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะของครู ความกดดันทางวิชาการ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่สอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในแต่ละบทบาทมีจำนวน 48 คุณลักษณะ จัดกลุ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็น 4 ด้านคือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม จากผลการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการยกร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีขึ้น และทำการตรวจสอบ และประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยการจัดสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ประกอบด้วยสี่ส่วนสำคัญ คือส่วนที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดีที่ต้องพัฒนา ส่วนที่ 2 หลักการ และแนวคิดกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนเนื้อหาการพัฒนา วิธีการ และกิจกรรมการพัฒนา วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และผลที่ต้องการ ซึ่งขั้นตอนการพัฒนามี 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นการประเมินเพื่อกำหนดคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา 2) ขั้นการเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 3) ขั้นการดำเนินการคุณลักษณะภาวะผู้นำในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยรูปแบบย่อยสี่รูปแบบ ตามกลุ่มคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนา คือรูปแบบที่ 1 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร รูปแบบที่ 2 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ รูปแบบที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผู้นำด้านบุคลิกภาพ รูปแบบที่ 4 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ และ 4) ขั้นการประเมินผลการพัฒนา และการดำเนินการ ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จของรูปแบบ

เพลินใจ พฤกษชาติวัฒน์ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละบทบาท จำนวน 36 คุณลักษณะ จำแนกเป็นสี่ด้าน คือ คุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรม และจริยธรรม และคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

2. องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ ประกอบด้วย 1) ที่มาของรูปแบบ 2) คุณลักษณะผู้นำที่ต้องการพัฒนา 3) กระบวนการพัฒนา และ4) การนำรูปแบบไปใช้

3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีห้า ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ขั้นที่ 2 การเตรียมการพัฒนา ขั้นที่ 3 การดำเนินการพัฒนา มีสี่รูปแบบย่อย (APEP Models) ได้แก่ 1) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านการบริหารจัดการ 2) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพ 3) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรม และจริยธรรม และ 4) รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ในแต่ละรูปแบบย่อยประกอบด้วยสาระสำคัญ จุดประสงค์ขอบข่ายสาระการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนา วิธีการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา ขั้นที่ 4 การประเมินผล และติดตามผลการพัฒนา และขั้นที่ 5 การประเมินผลการดำเนินการ โดยในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย แนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีการ และกิจกรรมการพัฒนา และผลที่คาดหวัง

นิธิดา บุรณจันทร์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางระดับมาก 2) ภาวะผู้นำด้านการท้าทาย และกล้าเผชิญกับกระบวนการ และภาวะผู้นำด้านการบำรุงขวัญ และกำลังใจ สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การมากที่สุด ส่วนวุฒิการศึกษาของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาการของผู้เรียน อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอิทธิพลต่อที่สัมพันธ์กับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสิทธิผลด้านพัฒนาการทางวิชาชีพ และคุณภาพของอาจารย์ ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเป็นระบบเปิด และความสัมพันธ์ชุมชน 3) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณสามารถบูรณาการผลการวิจัยเพื่อการประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนดังนี้ การบริหารโรงเรียนอาชีวะเอกชนต้องมีความเป็นอิสระในการบริหาร มีคณะกรรมการโรงเรียนโดยรัฐเป็นผู้ดูแลมาตรฐานการประกันคุณภาพด้านหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสามารถเรียน และทำงานควบคู่กัน การพัฒนาโรงเรียนต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชน และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มากขึ้นด้วยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการตามแผน และเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ปรเมษฐ์ โมลี (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำและบทบาทผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ผลการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ จากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จเพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากประชากร สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านสถานการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นอย่างดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

วารุณี โพธาสินธุ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.75) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ปกครองมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.71) มีเป้าหมายของการพัฒนาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.69) เห็นความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือกับชุมชน ($\overline{X}$ = 4.62) อุทิศให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.59) มีเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ($\overline{X}$ = 4.55) มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.52) ยึดกฎระเบียบมีความยุติธรรม โปร่งใส ($\overline{X}$ = 4.52) ตามลำดับ และ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($p>0.05$)

ศาลินา บุญเกื้อ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกงาน 2) ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ การพัฒนาตนเองของผู้นำ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ทัศนคติต่อผู้นำ บทบาทหรือพฤติกรรมที่แสดงต่อผู้นำ การรับรู้ถึงคุณลักษณะของผู้นำ การให้ความร่วมมือกับผู้นำ 3) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 กลยุทธ์หลัก และ 20 กลยุทธ์รอง

Marks and Printy (2003) ได้วิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงวิชาการและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ HLM พบว่าการบูรณาการระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการที่แบ่งปันและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ประกอบไปด้วยคุณภาพของการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

Sebastian and Allenworth (2012) ได้วิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีต่อการสอนในชั้นเรียนและการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมผ่านตัวแปรคั่นกลางคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่จำกัดขอบเขตระหว่างชุมชนกับผู้ปกครอง บรรยากาศในการเรียนรู้ของโรงเรียนและคุณภาพของโปรแกรม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภายในโรงเรียนความแปรผันในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านเส้นทางหลายเส้นทาง โดยเฉพาะคุณภาพของการพัฒนาทางวิชาชีพและคุณภาพของโปรแกรมมีอิทธิพลสูงสุด ระหว่างโรงเรียนความแตกต่างในการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำของผู้บริหารผ่านตัวแปรคั่นกลางคือ บรรยากาศในการเรียนรู้เพียงอย่างเดียว

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครู

วิภาวี เวทวงค์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ เรียงตามลำดับความสำคัญขององค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านผลงานวิชาการ ด้านการพัฒนาตนและเพื่อนครู ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรักและความศรัทธาต่ออาชีพครู ซึ่งทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมได้ร้อยละ 58.13 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูดีเด่นสายงานการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นอกจากจะต้องมีองค์ประกอบของการเป็นครูดีและการเป็นคนดีแล้ว ยังต้องมีผลงานดีอีกด้วย

ชมพูนุท ร่วมชาติ (2548) ได้วิจัยเรื่อง อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2550-2559) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ในอนาคตมีสี่ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ในสาขาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้งอย่างน้อย 2 สาขาวิชา ความรู้ในวิชาชีพครู และความรู้ทั่วไปในศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านทักษะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา ทักษะวิชาชีพครูทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านคุณลักษณะของความเป็นครูในด้านคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และบุคลิกภาพความเป็นครู 4) ด้านการมีส่วนร่วม และพัฒนาชุมชน/ท้องถิ่น ลักษณะของหลักสูตรวิชาชีพครูในอนาคตควรมีทางเลือกให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลายโดยมีการจัดหลักสูตรเป็นบล็อก (curriculum block) ที่มีการบูรณาการภายในกลุ่มวิชาหรือบูรณาการระหว่างกลุ่มวิชา เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาให้เป็นครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านคุณธรรมจริยธรรมและทางด้านวิชาการ

วันเพ็ญ วิถีธรรม (2549) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก พบว่าคุณลักษณะของครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับมาก อันดับแรกได้แก่ ด้านคุณธรรม และความประพฤติอันดับสุดท้ายได้แก่ด้านวิชาการ โดยคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาจำแนกตามประเภทสถานศึกษาแตกต่างกันโดยสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ด้านการสอนสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา และสถานศึกษาประถมศึกษาด้านวิชาการสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษาประถมศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ด้านคุณธรรม และความประพฤติสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา และสถานศึกษามัธยมศึกษาแตกต่างจากสถานศึกษาขยายโอกาสอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านบุคลิกภาพสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สถานศึกษาประถมศึกษาแตกต่างจากสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณลักษณะของครูในสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าด้านวิชาการ และด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคุณลักษณะด้านวิชาการ และด้านการผลิตพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตยสูงกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนคุณลักษณะของครูในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์พบว่าครูที่มีประสบการณ์มากมีคุณลักษณะสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ด้านผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่ชายฝั่งตะวันออกพบว่าผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจำแนกตามประเภทสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานศึกษาเอกชนแตกต่างจากสถานศึกษามัธยมศึกษา และสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาและสถานศึกษามัธยมศึกษา คุณลักษณะของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงสองด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการเป็นพลเมืองดีในสังคมประชาธิปไตย ระดับปานกลางมีสามด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรม และความประพฤติ ด้านการอบรมแนะแนว และการปกครอง ระดับต่ำมีสามด้าน คือด้านการสอน ด้านวิชาการ และด้านสุขภาพกาย และจิต

สุวรรณี หาญกล้า (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของครูสำนักงานอาชีวมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาตามระดับที่มีหรือที่เป็นจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถ 2) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ปราณี จันทราชัย (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา และการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พัฒนาตนเองตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชนตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเป็นครูมืออาชีพ

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และคณะ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้ม คุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2562) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562) มีทั้งหมดสี่ด้าน คือ 1) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู 3) ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา และ 4) ด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยความสามารถทางภาษา ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการจัดการเรียนการสอน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสามารถทางวิชาชีพครู

3. ด้านบุคลิกภาพของความเป็นครู ประกอบด้วยความฉลาดด้านสุขภาพ ความสามารถทางอารมณ์ ความฉลาดด้านเชาว์ปัญญา ความฉลาดด้านการเผชิญฟันฝ่าอุปสรรค และความฉลาดด้านคุณธรรม

4. ด้านภาวะผู้นำการพัฒนาการศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5. ด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมศักดิ์ เก้าลิ้ม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของครูในสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 4 ด้านและระดับค่อนข้างต่ำ 2 ด้าน

ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยสรุปว่า 1) ผลการสังเคราะห์จากเอกสารได้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูห้ารูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School–Based Management: SBM) การใช้ชุดการเรียน (instructional module) การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (web–based instruction) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (net–work) และการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 2) ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนพบว่า ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.24, n=89, N=143) เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ และ 3) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยสถิติทดสอบ (Chi-square) ได้ค่าสัดส่วนของครูที่เห็นด้วยมากกว่าครูที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 80 โดยเห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมในทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 94.63 ขึ้นไปทุกข้อ ส่วนผลจากการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องระดับประเทศ และระดับภูมิภาคพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสมประกอบไปด้วยขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผล และขั้นปรับปรุง พัฒนา

สุทัศน์ ธิยานันท์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพ ความคาดหวังและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า มีการกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู และมีการดำเนินงานการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระดับสถานศึกษา และระดับกลุ่มงาน ซึ่งผู้บริหารและคณะครูร่วมกันกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานของครูให้มีความชัดเจน เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและครูสามารถปฏิบัติได้จริง สำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานควรมุ่งเน้นการบริหารผลการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปฏิบัติงานของครูในระดับบุคคลที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานในระดับกลุ่มงานและระดับสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกัน โดยมีแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู

Peine (2007) ได้ศึกษาเรื่อง แผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากร และการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพการสอนของครู ดังนั้นจึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนารายบุคคล และขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างแข็งขัน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมาย และแผนปฏิบัติงานมีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละขั้นตอน มีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Mizell (2007) ได้ศึกษาขยายความคิดที่เป็นไปได้โดยการให้ความรู้แก่ครู ผู้บริหาร ผู้สร้างนโยบาย และผู้นำระบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ พบว่า การพัฒนาครูสู่มืออาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูปโรงเรียน การสร้างครู และการแสดงออกของนักเรียน โดยเสนอให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และชัดเจนในการกำหนดการพัฒนาวิธีการ แนวทางการพัฒนา และกำหนดวิธีปฏิบัติ

Krull *et al.* (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกตัวชี้วัด การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างการวิเคราะห์การทำงานของครูใหม่ และครูที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในด้านการรับรู้ ศักยภาพในการคิด และการแก้ปัญหา การให้ความเห็นสะท้อนกลับต่อเหตุการณ์ในชั้นเรียนด้วยทฤษฎีด้านกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การสอนมานานจะมีความสามารถในการสอน และกลยุทธ์ในการสอนได้ดีมากกว่าครูใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความกดดันทางวิชาการ

Alig–Mielcarek (2003) ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความกดดันทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจสังคมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนโดยส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านความกดดันทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลทางอ้อมผ่านความกดดันทางวิชาการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Berebitsky (2010) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความกดดันทางวิชาการของครู และผลสัมฤทธิ์ในการอ่านของนักเรียน งานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สำรวจรูปแบบใหม่ของความกดดันทางวิชาการ จากการรวบรวมเชื่อได้ว่าอำนาจปกครองในการเรียนรู้ และความคาดหวังในตัวนักเรียนสูง นี่คือความกดดันทางวิชาการของครูสามารถอธิบายได้ว่าหลายโรงเรียนประสิทธิผลของโรงเรียนมาจากผลสัมฤทธิ์ทางกรเรียนของนักเรียน การสำรวจนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในการวิจัยสองคำถาม คำถามแรกคือการเรียนใช้ความเชื่อมั่นในการวัดผลการเรียน และความเที่ยงตรงในการสะสมคะแนน คำถามที่สองการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันทางวิชาการของครูกับพฤติกรรมการอ่านของนักเรียน ระดับชั้นสองและสาม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ โรงเรียนการอ่านรุ่นแรกจำนวน 157 โรงเรียนใน Michigan ครู จำนวน 1,841 คน นักเรียน จำนวน 12,317 คน ในระดับชั้นสอง และสาม จากการประเมินความกดดันทางวิชาการของครู จากการสำรวจจำนวนแปดหัวข้อ เป็นการรวมถึงระดับโรงเรียน และปัจจัยอื่นด้วยค่าความเชื่อมั่นในการกำหนดพื้นที่ พิสูจน์ให้เห็นถึงมาตรฐานข้อคำถาม มาตรฐานของโครงสร้างภายในองค์กร มาตรฐานของปัจจัยอื่นๆ

การทดสอบค่าความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach 0.92 ความสัมพันธ์ของความกดดันทางวิชาการของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับสามจาก HLM Model สร้างคะแนนมาตรฐานของนักเรียน ผลการอ่าน ITBS เป็นผลลัพธ์ส่วนหนึ่ง การวินิจฉัยรูปแบบที่ใช้สำหรับนักเรียนระดับชั้นสอง และสาม จากสถิติประชากรของนักเรียน ห้องเรียน ระดับโรงเรียน แบ่งโรงเรียนสี่ระดับ ที่มีความสัมพันธ์กัน (ความเชื่อไว้วางใจระหว่างครูด้วยกัน, ผลสะท้อนจากการสนทนา, คุณภาพการพัฒนาวิชาชีพครู, นวัตกรรม) ผลลัพธ์ที่ได้แสดงว่าความกดดันทางวิชาการของครูมีผลเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตั้งแต่ระดับชั้นแรก สิ่งเพิ่มเข้าไปคือ รูปแบบได้อธิบายความแปรปรวนเป็นอย่างมากอยู่ในระดับสาม ผลจากงานวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าความกดดันทางวิชาการของครูได้พิสูจน์ความเชื่อมั่น และระดับความเที่ยงตรง แสดงว่าความกดดันทางวิชาการของครูมีความเป็นไปได้ที่นำมาใช้วัดวัฒนธรรมของโรงเรียน ผลเชิงบวกในรูปแบบผลสัมฤทธิ์แสดงนัยสำคัญทางสถิติว่าความกดดันทางวิชาการมีความแตกต่างในการอ่านระหว่างโรงเรียน นี่คือสิ่งที่กระตุ้นให้ความกดดันทางวิชาการของครูมีการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของโรงเรียนซึ่งเปรียบเทียบได้จากข้อเท็จจริงทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

ชาญชัย ชัยสุขโกศล (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยพื้นฐานของปัญหาดังกล่าวคือนิสิตขาดโอกาสเรียนรู้จากสภาพความเป็นจริง ในสังคมไม่มีพื้นที่ในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับปัญหาสังคม และทัศนะของผู้บริหารที่ปิดกั้นการแสดงความคิดเห็นของนิสิตในยุคปัจจุบันจนนิสิตแทบไม่มีบทบาทใดๆต่อสถานการณ์ทางสังคม ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือ นิสิตส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการเรียนรู้กิจกรรมที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้สังคม มีค่านิยมที่แข็งตัวในการเดินตามวัฒนธรรมแบบตะวันตก สภาวะแวดล้อมไม่เอื้อให้นิสิตได้เรียนรู้ และมหาวิทยาลัยขาดการสนับสนุนเชิงรูปธรรม สรุปบทเรียนร่วมกันในปัญหาการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ของนิสิตที่ทำกิจกรรม ผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิต คือนิสิตได้ศึกษารับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาทางสังคมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับสังคมมากขึ้น ได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ปัญหาสังคมทั่วไปภายใต้ความคิดที่แตกต่างหลากหลายและสามารถทำความเข้าใจสภาพทางวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างในระบบกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคล ได้นำเสนอปัญหาและบทบาทของนิสิตในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาจากการค้นคว้าของข้อมูลตามความสนใจของตัวเองจากสภาพความเป็นจริงทางสังคม และได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โดยเอาปัญหาสังคมเป็นตัวเชื่อม และเริ่มตระหนักในการสร้างบทบาทของตนเองเพื่อปรับตัวสนองกับทิศทางการแก้ปัญหา สรุปผลของการวิจัย คือ เกิดองค์ความรู้และความเข้าใจในปัญหาสังคมของนิสิตเกิดความสัมพันธ์อันดีทางวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของนิสิต กลุ่มเป้าหมายตระหนักในการมีส่วนร่วมกับการแก้ปัญหาสังคม และเกิดกระบวนการสร้างกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย

สิร์รานี วสุภัทร (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สมรรถนะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานผ่านวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน และ3) ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบนี้สามารถอธิบายระดับความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ร้อยละ 91.00

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธันยาภรณ์ พาพลงาม (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียน ประถมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนตามการรับรู้ของครู และเจ้าหน้าที่พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนพิจารณาตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาตามเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนหกตัว และตัวแปรบรรยากาศโรงเรียนเจ็ดตัว พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำแบบร่วมมือ กับความเป็นเอกภาพของจุดประสงค์ และมิติการเรียนการสอน กับมิติการทำงานร่วมกัน มีค่าสูงสุด

Forrest (2007) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรและการปฏิบัติงานขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์กรเช่นเดียวกับการประเมินการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญา ในทุกๆระดับของกระบวนการเรียนรู้จะมีความเข้มแข็งในระดับกลางและมีความสัมพันธ์กับทิศทางในเรื่องการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญา กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานขององค์การมากกว่าข้อเสนอที่มีมาแต่เดิม วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของผลลัพธ์ที่ได้จากระดับของการเรียนรู้ โดยผ่านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลง เมื่อมีการปฏิบัติงานโดยใช้ทุนทางปัญญา

Lin (2006) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร โครงสร้างองค์กร ประสิทธิภาพและนวัตกรรมขององค์กร กรณีศึกษาองค์กรของไต้หวัน พบว่า 1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับความสามารถและนวัตกรรมขององค์กร 2) อิทธิพลของโครงสร้างองค์กรไม่มีผลต่อนวัตกรรมขององค์กร 3) ทั้งความสามารถขององค์กรและนวัตกรรมขององค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการองค์กร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

Supovitz (2002) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนของการสอน กล่าวว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาจนถึงวันนี้ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงโครงสร้างการจัดทีมฝึกสอนของครูอยู่ตลอดเวลามีความพยายามใช้ทฤษฎีทางด้านการจัดการศึกษา อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การสร้างชุมชนความร่วมมือของครู การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจเหล่านั้น ทำให้หลักสูตร และการสอนอยู่ในความสนใจของนักเรียนได้เป็นอย่างดีมีข้อมูลมากมายที่สามารถยืนยันผลลัพธ์ดังกล่าว ที่ได้จากการทำงานร่วมกันมาถึงสี่ปี โดยเฉพาะการทดสอบหลายสมมติฐานของพื้นฐานทฤษฎีดังกล่าว ผลการวิจัยชี้ว่า การปฏิรูปองค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการปรับปรุงวัฒนธรรมภายในตนเองของครู รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนการพัฒนาชุมชนของการฝึกสอนจะต้องมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสด้านความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม (ตลาดแรงงาน) ให้มืออาชีพมาบรรยาย ส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกงานของครู และผู้เรียน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด

Wadmany (2007) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูโดยใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนและการแสดงออกของนักเรียนในการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนให้การสนับสนุนทรัพยากร เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสร้างสื่อการเรียนการสอน

Lineburg (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ตั้งแต่ ปี 1980 มีงานวิจัยที่ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านความกดดันทางวิชาการ ตามมาตรฐานการทดสอบ และการเข้มงวดสิ่งที่มีอิทธิพลมากต่อโรงเรียนของรัฐทำให้มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อิทธิพลของผู้บริหารนำไปสู่คุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู และปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน วิธีการวิจัยที่ใช้มีสองขั้นตอน วิธีการแรกเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเปรียบเทียบในการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งรวบรวมจากการสัมภาษณ์ อิทธิพลของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีขีดจำกัด มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบจำนวนมากที่มีอิทธิพลต่อครูทฤษฎีดั้งเดิมได้ถูกปรับเป็นทฤษฎีใหม่ได้พัฒนาข้อคำถามในแบบสอบถาม วิธีที่สองเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพกระจายตัวอย่างของครู มีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคำถามในแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สองในห้าของตัวแปรที่มาก่อนมีนัยสำคัญทางสถิติมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ตัวแปรที่มาก่อนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีอิทธิพลกดดันตัวแปรภายนอกของการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ตัวแปรที่คงทนคืออิทธิพลการบริหารจัดการ อิทธิพลของความเสมอภาค และอิทธิพลของนักเรียน ครอบครัว ไม่ได้มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

เพ็ญสิริ บุญอินทร์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กาญจนา วิเศษรินทอง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย 42 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านกระบวนการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 5 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ และ(5) ด้านข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการประเมินการใช้ระบบ มีดังนี้ (1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ค่าเฉลี่ยการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

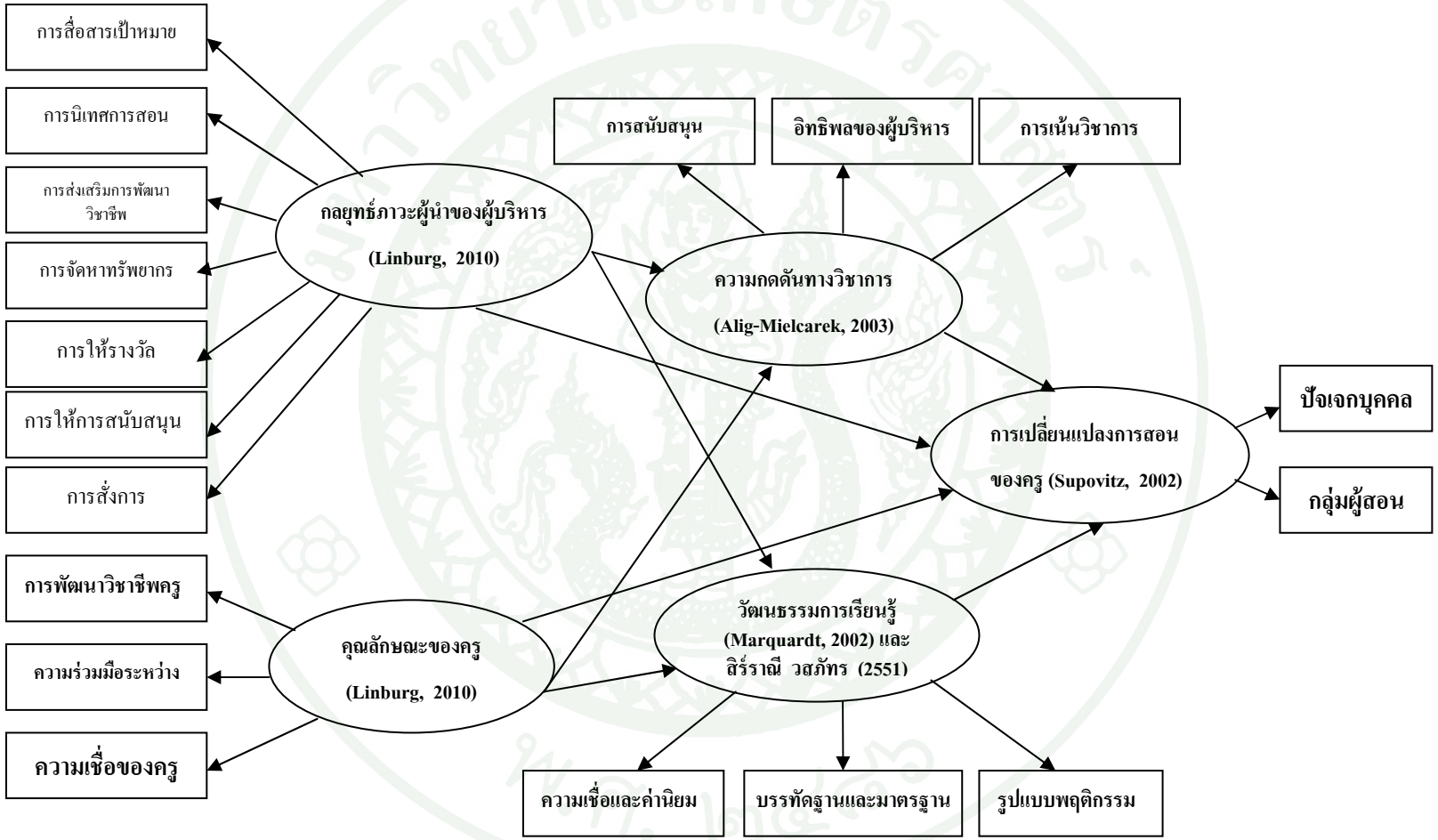
ศรีสุดา แก้วทอง และคณะ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง การเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการดำเนินการนิเทศภายในตามตำแหน่งไม่แตกต่างกันและเปรียบเทียบการนิเทศภายในตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัทธิพงศ์ พลอาจ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร มีลักษณะการดำเนินงานตามโครงสร้างอย่างชัดเจนแต่สามารถยืดหยุ่นได้เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และปัญหาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) มี 12 กลยุทธ์ มาตรการในการดำเนินการตามกลยุทธ์จำนวน 36 มาตรการ และตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสำเร็จจำนวน 54 ตัวชี้วัด 3) ผลการประเมินความสอดคล้องในระดับมาก มีความเป็นไปได้ในระดับมาก มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในระดับมากและมากที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ ตัวแปรภายนอกได้แก่ ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและตัวแปรคุณลักษณะของครู ตัวแปรคั่นกลางได้แก่ตัวแปรความกดดันทางวิชาการและตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตัวแปรภายในได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยตัวแปรแฝงห้าตัวแปรมีหลักฐานทางแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอธิบายดังนี้

1. ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารใช้แนวคิดของ Lineburg (2010) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้เจ็ดตัวแปร คือ การสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศการสอน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุน และการสั่งการ

2. ตัวแปรคุณลักษณะของครู ใช้แนวคิดของ Lineburg (2010) ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปรคือ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู และความเชื่อของครู

3. ตัวแปรความกดดันทางวิชาการใช้แนวคิดของ Alig-Mielcarek (2003) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปร คือการสนับสนุนทรัพยากร อิทธิพลของผู้บริหาร และการเน้นวิชาการ

4. ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้กำหนดตามแนวคิดของ Marquardt (2002) และ สิร์ราณี วสุภัทร (2551) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปรคือ ความเชื่อ และค่านิยม บรรทัดฐาน และมาตรฐาน และรูปแบบพฤติกรรม

5. ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูใช้แนวคิดของ Supovitz (2002) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้สองตัวแปร คือ ปัจเจกบุคคล และกลุ่มผู้สอน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็นสามขั้นตอนหลัก คือการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และการนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์

การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. ศึกษาสภาพปัญหาโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

2. วิเคราะห์ และสังเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. สร้างรูปแบบการวิจัย (research model) วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และกำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ

การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทดสอบรูปแบบความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. สร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปหาคุณภาพตามขั้นตอน

2. ดำเนินการเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล

3. การกำหนดประชากร และตัวอย่าง

การนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์

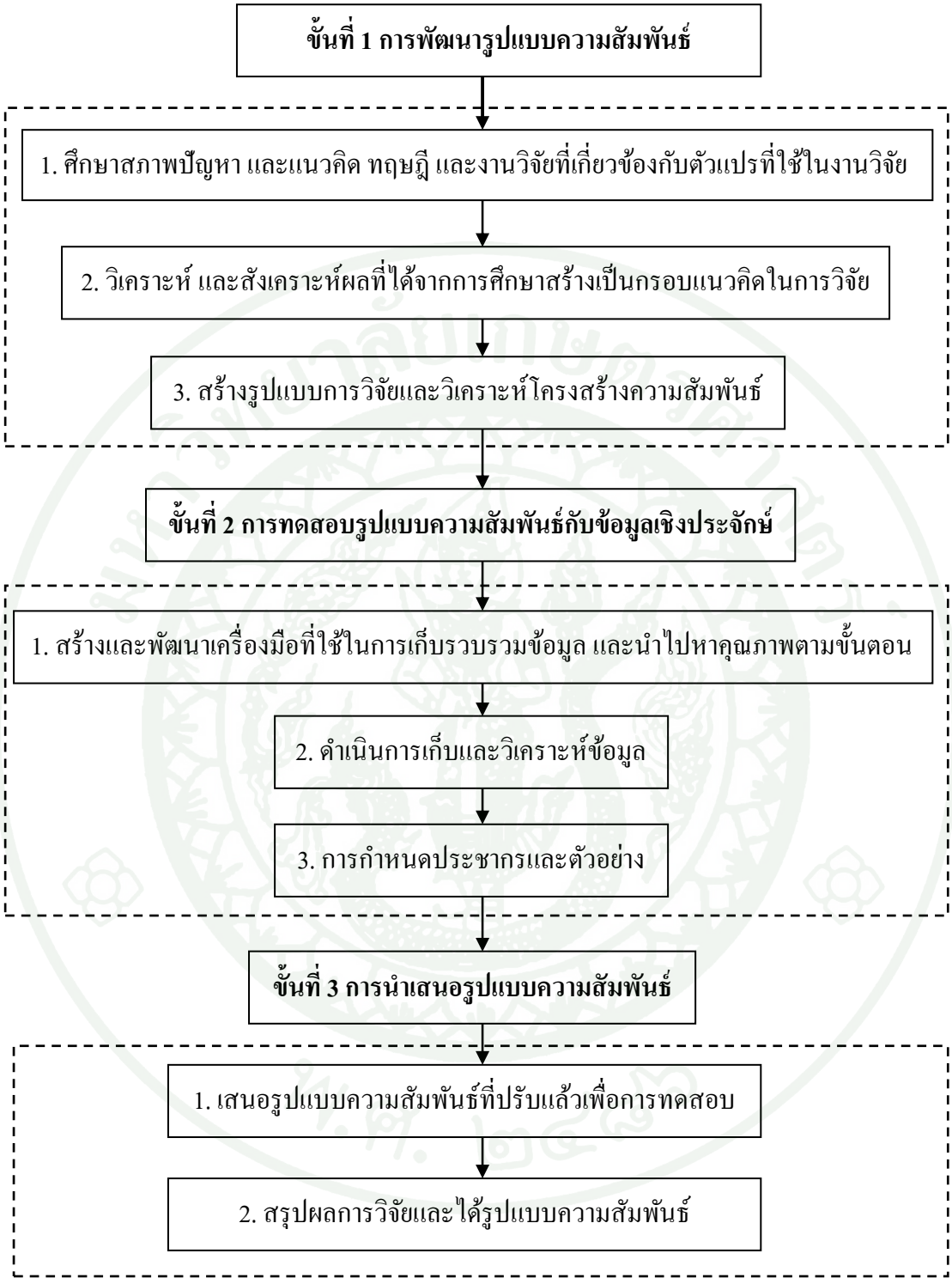
การนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์มีขั้นตอนดังนี้คือ

1. เสนอรูปแบบความสัมพันธ์ที่ปรับแล้วเพื่อการทดสอบ โดยในกรณีที่รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมติฐานไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบเริ่มต้น ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับรูปแบบ (model modification) จนได้รูปแบบใหม่ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากนั้นจึงรายงานค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลซึ่งประกอบด้วยอิทธิพลทางตรง (direct effect) อิทธิพลทางอ้อม (indirect effect) และอิทธิพลรวม (total effect)

2. สรุปผลการวิจัย และได้รูปแบบความสัมพันธ์ อภิปรายผลพร้อมทั้งวิเคราะห์ขยายความถึงรูปแบบที่เหมาะสม

ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพที่ 3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,778 คน ส่วนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

การกำหนดขนาดของตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังนี้คือ

1. ข้อมูลในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ควรใช้ขนาดของตัวอย่างเท่ากับหรือมากกว่า 100 (Saris and Stronkhorst, 1984 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นควรใช้ขนาดตัวอย่าง 100–150 จะให้ผลการวิจัยที่น่าพอใจ (Ding, Velicer, and Harlow, 1995 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) คือใช้ขนาดตัวอย่าง 10 ถึง 20 คนต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร (Schumacker and Lomax, 1996; Hair *et al.*, 1998 อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในงานวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตรวม 18 ตัวแปร จึงควรใช้ขนาดตัวอย่าง 180 ถึง 360 คน

3. จากตารางสำเร็จรูปที่ใช้ในการกำหนดตัวอย่างของ Yamane (1978 อ้างใน ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2551) ในการวิเคราะห์โดยใช้สถิติทั่วไปที่ความเชื่อมั่น 95 % ภายในขอบเขตความคลาดเคลื่อน ± 5 % เมื่อประชากรมีขนาดเท่ากับ 2,000–3000 คนจะได้ตัวอย่างขนาด 334 -353 คน

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การกำหนดขนาดตัวอย่างมีความเหมาะสม และคำนึงถึงความเชื่อถือได้ของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ขั้นต่ำอย่างน้อย 340 คน

การเลือกตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ภายในภูมิภาคเดียวกันมีความแตกต่างตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน

ขั้นที่ 2 ใช้การสุ่มแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระหว่างกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างคือมีประสบการณ์การสอนมากกว่าสี่ปีขึ้นไป ได้ตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวนหนึ่งชุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามสำหรับครู แบบสอบถามจำนวนเจ็ดตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครู ประสบการณ์ในการสอน รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลงานที่ภาคภูมิใจ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียน ระเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับ good practice/best practice เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Lineburg (2010) จำนวน 35 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจาก ปฏิบัติมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงปฏิบัติน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติปานกลาง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Lineburg (2010) จำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจาก เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความกดดันทางวิชาการผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Alig–Mielcarek (2003)จำนวน 18 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจาก เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 6 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Marquardt (2002) และ สิร์ราณี วสุภัทร (2551) จำนวน 18 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจาก เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คะแนนเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 7 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ Supovitz (2002) จำนวน 15 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบ Likert มี 5 ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนจาก เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ไปจนถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1 คะแนน) ในการแปลความหมายคะแนนที่ได้ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.10 – 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.10 – 4.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.10 – 3.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.10 – 2.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูปฏิบัติค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.00 หมายถึง ความคิดเห็นว่าครูปฏิบัติน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 การวัดตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรแฝง	ปัจจัย/ตัวแปรสังเกตได้	ทฤษฎี/แนวคิดที่สนับสนุน
กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1. การสื่อสารเป้าหมาย 2. การนิเทศการสอน 3. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ 4. การจัดหาทรัพยากร 5. การให้รางวัล 6. การให้การสนับสนุน 7. การสั่งการ	Lineburg (2010)
คุณลักษณะของครู	1. การพัฒนาวิชาชีพครู 2. ความร่วมมือระหว่างครู 3. ความเชื่อของครู	Lineburg (2010)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 1 การวัดตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรแฝง	ปัจจัย/ตัวแปรสังเกตได้	ทฤษฎี/แนวคิดที่สนับสนุน
ความกดดันทางวิชาการ	1. การสนับสนุนทรัพยากร 2. อิทธิพลจากผู้บริหาร 3. การเน้นวิชาการ	Alig–Miclcarek (2003)
วัฒนธรรมการเรียนรู้	1. ความเชื่อ และค่านิยม 2. บรรทัดฐาน และมาตรฐาน 3. รูปแบบพฤติกรรม	Marquardt (2002) และ สิร์ราณี (2551)
การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	1. ปัจเจกบุคคล 2. กลุ่มผู้สอน	Supovitz (2002)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษารายละเอียดของเนื้อหาของตัวแปรที่ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามในแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษา

3. นำแบบสอบถามไปหาคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรง (reliability) โดยให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา และโครงสร้าง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ครอบคลุม และความตรงของเครื่องมือกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัด แล้วทำการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม และความสอดคล้องของข้อคำถามในด้านเดียวกัน โดยผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำนวนห้าคน ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และนำไปทดลองใช้

2. การวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability) โดยวัดความสอดคล้องภายใน ใช้การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach (Cronbach's alpha coefficient)จากการคำนวณได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 18 ตัวแปรสังเกตได้ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	จำนวนข้อ	ความเที่ยง
กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	1. การสื่อสารเป้าหมาย	5	0.872
	2. การนิเทศการสอน	5	0.844
	3. การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ	5	0.857
	4. การจัดหาทรัพยากร	5	0.718
	5. การให้รางวัล	5	0.913
	6. การให้การสนับสนุน	5	0.927
	7. การสั่งการ	5	0.782
คุณลักษณะของครู	1. การพัฒนาวิชาชีพครู	5	0.572
	2. ความร่วมมือระหว่างครู	5	0.453
	3. ความเชื่อของครู	5	0.814
ความกดดันทางวิชาการ	1. การสนับสนุนทรัพยากร	5	0.438
	2. อิทธิพลจากผู้บริหาร	5	0.480
	3. การเน้นวิชาการ	8	0.929
วัฒนธรรมการเรียนรู้	1. ความเชื่อ และค่านิยม	6	0.922
	2. บรรทัดฐาน และมาตรฐาน	6	0.918
	3. รูปแบบพฤติกรรม	6	0.930
การเปลี่ยนแปลงการสอน	1. ปัจเจกบุคคล	8	0.920
ของครู	2. กลุ่มผู้สอน	7	0.916

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยตัวแปรการสื่อสารเป้าหมายการนิเทศการสอน การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การให้การสนับสนุนการสั่งการ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือระหว่างครู ความเชื่อของครู การสนับสนุนทรัพยากรอิทธิพลจากผู้บริหาร การเน้นวิชาการ ความเชื่อและค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐาน รูปแบบพฤติกรรม ปัจเจกบุคคล กลุ่มผู้สอน มีค่าความเที่ยงระหว่าง 0.480-0.929 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้ และข้อคำถามของตัวแปรนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่ต้องการวัด

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ ใช้ในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์-สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างข้อโดยผู้วิจัยพิจารณาข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กันทุกข้อคำถามสัมพันธ์กัน

4. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามความเหมาะสม และจัดทำเป็นแบบสอบถามการวิจัยที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้ค่า IOC 0.80 – 1.00 และขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทดลองใช้แบบสอบถาม (try out) ส่งแบบสอบถามจำนวน 120 ชุด ได้รับคืนจำนวน 105 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90 และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

2. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 420 ชุด ไปยังโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 87 โรงเรียน ทางไปรษณีย์ลงทะเบียน และติดต่อขอความร่วมมือจากหัวหน้างานวิชาการในการช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งคืนผู้วิจัยในระยะเวลาที่กำหนด ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 21 เดือนมีนาคม 2557 ถึง วันที่ 10 เดือนพฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

3. ติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบกลุ่มงานบริหารวิชาการของโรงเรียนแต่ละแห่ง และติดต่อขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในบางแห่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาให้ได้มากที่สุด

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 360 ชุด มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 360 ชุด สำหรับนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่าง และกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมด แสดงในรูปเมทริกซ์สหสัมพันธ์ และทดสอบนัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) สกัดองค์ประกอบเพื่อลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ และสร้างตัวแปรใหม่ในรูปขององค์ประกอบร่วม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นสถิติขั้นสูงที่บูรณาการรูปแบบการวัดตามหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบ และแบบโครงสร้างตามหลักการวิเคราะห์อิทธิพลกับวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ตามหลักเศรษฐมิติ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบความ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างจากทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบความตรงของรูปแบบ (validation of the model) เป็นภาพรวมทั้งรูปแบบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ในการประเมินความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม มีดัชนีที่ใช้วัดระดับความกลมกลืน (goodness of fit measures) ที่นิยมดังนี้ (Joreskorg and Sorbom, 2001)

5.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมาก ยิ่งมีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.2 ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximate-RMSEA) ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชั่นความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์หรือไม่ โดยนำค่าองศาความเป็นอิสระมาปรับแก้ โดยค่า RMSEA ที่น้อยกว่า .05 แสดงว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลมาก (Diamantopoulos and Siguaw, 2000 อ้างใน สังวร งัดกระโทก, 2550)

5.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index-GFI) ใช้ค่าไค-สแควร์ในการเปรียบเทียบระดับความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบสองรูปแบบ ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ถ้าค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index-AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาความอิสระ จำนวนตัวแปร และขนาดของตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

5.5 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Root Mean Squared Residual-RMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบสองรูปแบบ เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ถ้าค่าของดัชนี RMR เข้าใกล้ศูนย์แสดงว่ารูปแบบมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

หลังจากการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง ในกรณีที่รูปแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานยังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยต้องมีการปรับรูปแบบ (model modification) จนกว่าจะได้รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ดีที่สุด (best fit)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปและข้อมูลโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ตอนที่ 3 องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปและข้อมูลโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 360)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	29.2
หญิง	255	70.8
อายุ		
21 – 30 ปี	62	17.2
31 - 40 ปี	141	39.2
41 - 50 ปี	81	22.5
50 - 60 ปี	76	21.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	0.60
ปริญญาตรี	261	72.5
ปริญญาโท	97	26.9
ปริญญาเอก	-	-
อายุราชการ		
1 -10 ปี	184	51.10
11 – 20 ปี	76	21.10
21 - 30 ปี	53	14.70
31 - 40 ปี	47	13.10
ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนขยายโอกาส		
1 -10 ปี	250	69.40
11 – 20 ปี	71	19.70
21 - 30 ปี	25	6.90
31 - 40 ปี	14	3.90
การได้รับรางวัล		
ไม่เคยได้รับ	162	45.0
เคยได้รับ	198	55.0

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 360)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนครู		
1 - 20 คน	38	10.60
21 – 40 คน	162	45.00
41 - 60 คน	61	16.90
61 คนขึ้นไป	99	27.50
จำนวนนักเรียน		
150 – 300 คน	38	10.60
301 – 600 คน	127	35.30
601 - 900 คน	63	17.50
901 คนขึ้นไป	132	36.70
ระยะเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา		
1 – 5 ปี	280	77.80
6 - 10 ปี	70	19.40
11 - 15 ปี	6	1.70
16 ปีขึ้นไป	4	1.10
การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา		
ไม่ผ่านการประเมินจาก สมศ. รอบที่สาม	23	6.40
ผ่านการประเมินจาก สมศ. รอบที่สาม	281	78.41
ได้รับรางวัลพระราชทาน	18	5.00
ผ่านการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด	38	10.60
ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในสถานศึกษา		
ค้นหาและรวบรวม	55	15.30
ทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน	29	8.10
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา	79	21.90
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น	78	21.70
ปรับปรุงและพัฒนาใช้เป็นวิธีปฏิบัติการที่ดีของสถานศึกษา	119	33.10

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 3 พบว่าครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 360 คน เป็นเพศชายร้อยละ 29.20 เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.80 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.20 อายุ 40 - 50 ปี ร้อยละ 22.50 อายุ 50 - 60 ปี ร้อยละ 21.10 และอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.50 รองลงมา ได้แก่ จบการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 26.90 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.60 ตามลำดับ

ครูส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-10 ปี ร้อยละ 51.10 รองลงมา ได้แก่ อายุราชการ 11 ถึง 20 ปี ร้อยละ 21.10 อายุราชการ 21 ถึง 30 ปี ร้อยละ 14.70 และอายุราชการ 31 – 40 ปี ร้อยละ 13.10 ตามลำดับ

ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน 1 – 10 ปี ร้อยละ 69.40 รองลงมา ประสบการณ์การสอน 11 – 20 ปี ร้อยละ 19.70 ประสบการณ์การสอน 21 – 30 ปี ร้อยละ 6.90 ประสบการณ์การสอน 31 – 40 ปี ร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ประวัติการรับรางวัลส่วนใหญ่เคยได้รับรางวัล ร้อยละ 55.00 ไม่เคยได้รับรางวัล 45.00 ตามลำดับ

จำนวนครู ส่วนใหญ่มีจำนวน 21 – 40 คน ร้อยละ 45.00 จำนวน 61 คนขึ้นไป ร้อยละ 27.50 จำนวน 41 – 60 คน ร้อยละ 16.90 จำนวน 1 – 20 คน ร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

จำนวนนักเรียนส่วนใหญ่จำนวน 901 คนขึ้นไป ร้อยละ 36.70 จำนวน 301 - 600 คน ร้อยละ 35.30 จำนวน 601 - 900 คน ร้อยละ 17.50 จำนวน 150 - 300 คน ร้อยละ 10.60 ตามลำดับ

ระยะเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาส่วนใหญ่ระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 77.80 ระยะเวลา 6 – 10 ปี ร้อยละ 19.40 ระยะเวลา 11 – 15 ปี ร้อยละ 1.50 ระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป ร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาส่วนใหญ่ผ่านการประเมินจากสำนักประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่สาม ร้อยละ 78.41 ผ่านการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด ร้อยละ 10.60 ไม่ผ่านการประเมินจากสำนักประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่สาม ร้อยละ 6.40 ได้รับรางวัลพระราชทาน ร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

ระดับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในสถานศึกษาส่วนใหญ่ปรับปรุงและพัฒนาใช้เป็นวิธีปฏิบัติการที่ดีของสถานศึกษา ร้อยละ 33.10 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ร้อยละ 21.90 ทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น ร้อยละ 21.70 ค้นหาและรวบรวม ร้อยละ 8.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

(n = 360)

ตัวแปร	$\overline{X}$	*S.D.*	ความเบ้	ความโด่ง	ความแปรปรวน
กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
การสื่อสารเป้าหมาย	4.13	0.64	-0.70	0.62	.421
การนิเทศการสอน	3.71	0.88	-0.65	0.27	.783
การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ	3.02	0.96	-0.05	-0.50	.929
การจัดหาทรัพยากร	3.77	0.74	-0.34	0.04	.550
การให้รางวัล	4.00	0.68	-0.77	0.98	.487
การให้การสนับสนุน	3.91	0.73	-0.69	0.50	.540
การสั่งการ	3.20	1.02	-0.20	-0.59	1.04
คุณลักษณะของครู					
การพัฒนาวิชาชีพครู	3.89	0.61	-0.44	0.35	0.37
ความเชื่อของครู	4.03	0.58	-0.27	0.03	0.33
ความร่วมมือระหว่างครู	2.81	1.11	0.21	-0.85	1.24
ความกดดันทางวิชาการ					
การสนับสนุนทรัพยากร	3.82	0.64	-0.18	-0.23	.422
อิทธิพลจากผู้บริหาร	4.00	0.66	0.44	0.50	.441
การเน้นวิชาการ	3.47	0.62	-0.08	0.20	.389

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 360)

ตัวแปร	$\overline{X}$	*S.D.*	ความเบ้	ความโด่ง	ความแปรปรวน
วัฒนธรรมการเรียนรู้					
บรรทัดฐานและมาตรฐาน	3.98	0.63	-0.64	0.97	.399
รูปแบบพฤติกรรม	4.00	0.65	-0.64	0.79	.424
การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู					
ปัจเจกบุคคล	4.01	0.65	-0.57	0.81	.429
กลุ่มผู้สอน	3.90	0.59	-0.43	0.77	.351

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสารเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ การให้รางวัล ($\overline{X}$ = 4.00) การให้การสนับสนุน ($\overline{X}$ = 3.91) การจัดหาทรัพยากร ($\overline{X}$ = 3.77) การนิเทศการสอน ($\overline{X}$ = 3.71) การสั่งการ ($\overline{X}$ = 3.20) ส่วนการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.02) ตัวแปรคุณลักษณะของครู ความเชื่อของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมาคือ การพัฒนาวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วนความร่วมมือระหว่างครูมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 2.81) ตัวแปรความกดดันทางวิชาการ อิทธิพลจากผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมาคือ การสนับสนุนทรัพยากร ($\overline{X}$ = 3.82) ส่วนการเน้นวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.47) ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ รูปแบบพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมาคือ ความเชื่อและค่านิยม ($\overline{X}$ = 3.96) ส่วนความเชื่อและค่านิยม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.96) ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.01) ส่วนกลุ่มผู้สอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.90) นอกเหนือจากนี้ เมื่อพิจารณาลักษณะการแจกแจงของตัวแปรจากความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) พบว่าตัวแปรทั้งหมดมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (-) แสดงว่าข้อมูลหนาแน่นที่ค่าสูงๆ และมีค่าความโด่งน้อยกว่า 3 ซึ่งกราฟของข้อมูลจะแบนราบกว่าข้อมูลที่มีค่าความโด่งมากกว่า 3

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ตามสมติฐานข้อ 1 ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงการสอนทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน

ตารางที่ 5 ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

(n = 360)

การเปลี่ยนแปลงการสอน	$\overline{X}$	*S.D.*	*S.E.M*
ระดับปัจเจกบุคคล	4.0132	.65496	.03452
ระดับกลุ่มผู้สอน	3.1986	1.01938	.05373

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนระดับปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก เมื่อได้เข้าไปสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาแต่ในระดับกลุ่มการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู

เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการวัดรูปแบบการวัดกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยประยุกต์จากทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และระบุองค์ประกอบที่อธิบายตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (varimax) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 6 ถึง 10

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา		.776					
ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในการประชุมครู		.791					
ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน		.774					
ผู้บริหารได้ประกาศเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ทราบทั้งโรงเรียน		.697					
ครูได้สร้างความตระหนักถึงเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา		.684					
ผู้บริหารไม่ได้มีการตกลงกับครูก่อนเข้าสังเกตการสอน							.841
ผู้บริหารเมื่อได้สังเกตการสอนแล้วมีการพบกันกับครูอย่างไม่เป็นทางการ							.655
ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครู หลังจากการสังเกตการสอนแล้ว					.645		
ครูได้รับการสังเกตการสอนจากผู้บริหาร					.651		
ครูได้รับข้อมูลการเสนอแนะจากผู้บริหารหลังจากได้รับการสังเกตการสอน					.572		
ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูภายในโรงเรียน				.681			
ผู้บริหารพัฒนาวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง				.589			
ผู้บริหารมีส่วนร่วมให้กำลังใจกับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในโอกาสที่เหมาะสม				.585			
ผู้บริหารร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู				.698			
ผู้บริหารเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเรื่องใหม่ๆที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู				.723			
ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ครูสำหรับการจัดซื้อหรือผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ			.774				

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
ผู้บริหารพร้อมจัดเตรียมทรัพยากรให้ครูเสมอเมื่อครูต้องการ			.729				
ผู้บริหารไม่จัดหาทรัพยากรในการทำงานให้ครู							.890
ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรไว้ให้ครูอย่างเพียงพอในการทำงาน			.719				
ถ้าครูต้องการทรัพยากรเพิ่มเติมผู้บริหารจะมีพร้อมเสมอ			.716				
ผู้บริหารยกย่องครูอย่างเปิดเผย	.787						
ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการประชุมคณะครู	.817						
ผู้บริหารแสดงความยินดีกับความสำเร็จของครู	.788						
ผู้บริหารให้รางวัลที่เป็นแรงจูงใจแก่ครูได้อย่างเหมาะสม	.654						
ผู้บริหารยกย่องในความสำเร็จของครูประกาศให้ผู้อื่นได้รับรู้ทั่วกัน	.780						
ผู้บริหารดูแลทุกสิ่งให้เป็นไปอย่างราบรื่นในแต่ละวันทำการ	.586						
ผู้บริหารเป็นผู้จัดการระเบียบวินัยของนักเรียน	.522						
ผู้บริหารดูแลให้ครูใช้เวลาในการสอนอย่างเต็มที่	.456						
ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	.505						
ผู้บริหารสามารถคลี่คลายเกี่ยวกับความไม่พอใจของผู้ปกครอง	.467						
ครูตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน	.434						
ผู้บริหารชี้นำวิธีการสอนให้ครูในการจัดการเรียนการสอน					.401		
ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการสอน						.610	
ผู้บริหารบังคับให้ครูต้องใช้วิธีการสอนตามที่ผู้บริหารสั่ง						.877	
ผู้บริหารตัดสินใจทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู						.899	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
ค่าไอเก้น	5.880	4.421	3.945	3.657	2.799	2.590	1.869
%ความแปรปรวน	16.797	12.631	11.272	10.534	7.997	7.401	5.341
%สะสม	16.799	29.430	40.702	51.236	59.233	66.634	71.975

F1 คือ การสื่อสารเป้าหมาย F2 คือ การนิเทศการสอน F3 คือ การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ F4 คือ การจัดหาทรัพยากร F5 คือ การให้รางวัล F6 คือ การให้การสนับสนุน F7 คือ การสั่งการ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าประกอบด้วยเจ็ดองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย ข้อ 1-5 การพัฒนาวิชาชีพ ข้อ 6, 7, 18 การนิเทศการสอน ข้อ 8, 9, 10, 32 การให้การสนับสนุน ข้อ 11 - 15 การจัดหาทรัพยากร ข้อ 16, 17, 19, 20 การให้รางวัล ข้อ 21 - 31 การสั่งการ ข้อ 33 – 35 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .401 และ .899 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 71.975 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากการพัฒนาวิชาชีพครู	.572		
โรงเรียนไม่ให้โอกาสครูในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพมากเท่าที่ควร			.896
การพัฒนาวิชาชีพครูในบางกิจกรรมไม่เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น			.867
การพัฒนาวิชาชีพช่วยสนับสนุนครูจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น	.470		
การพัฒนาวิชาชีพครูทำให้ครูเปลี่ยนวิธีการสอน	.527		
ครูไม่รู้สึกลำบากใจในการขอคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่จากเพื่อนร่วมงาน	.507		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	**F2**	**F3**
ครูได้รับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนใหม่จากเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน	.800		
ครูในโรงเรียนของท่านทุกคนมีการวางแผนร่วมกันในแต่ละระดับชั้น	.860		
ครูมักปรึกษาหารือกับเพื่อนครูท่านอื่นเกี่ยวกับวิธีใหม่ๆในการสอน	.848		
ครูได้ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนให้แก่ครูในโรงเรียน	.848		
การเปลี่ยนแปลงการสอนในห้องเรียนของท่านมาจากความเชื่อของท่านเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	.505		
ครูเชื่อว่าการสอนที่มีรูปแบบวิธีการสอนจะเกิดประสิทธิภาพมากต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกระดับชั้น		.697	
ครูเต็มใจที่จะเปลี่ยนความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน		.754	
ความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน		.718	
กลยุทธ์ในการสอนที่ครูใช้อยู่คือสิ่งที่ครูเชื่อว่ามีประโยชน์ต่อนักเรียน		.817	
ค่าไอเก้น	**6.302**	**1.857**	**1.352**
%ความแปรปรวน	**42.014**	**12.380**	**9.012**
%สะสม	**42.014**	**54.395**	**63.406**

F1 คือ การพัฒนาวิชาชีพครู F2 คือ ความร่วมมือของครู F3 คือ ความเชื่อของครู

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรคุณลักษณะของครู พบว่าประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ข้อ 1, 4 - 11 ความร่วมมือของครู ข้อ 2 - 3 ความเชื่อของครู ข้อ 12 – 15 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .470 และ .896 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 63.406 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบความกดดันทางวิชาการ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ครูจัดหาวัสดุ สื่อ เพียงพอสำหรับใช้ในห้องเรียน		.817	
ครูได้มีโอกาสนำสื่อการสอนออกมาใช้เมื่อต้องการจัดการเรียนการสอน		.817	
ครูได้จัดหาวัสดุการสอนที่จำเป็นให้กับนักเรียน		.813	
ครูได้มีการหาวัสดุเพิ่มเติมมาใช้ประโยชน์ในห้องเรียน		.710	
ครูได้รับการจัดสรรวัสดุ สื่อพิเศษมาใช้ประโยชน์เมื่อนักเรียนมีความต้องการหรือร้องขอ		.629	
ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู			.630
ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ			.584
ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตได้เป็นอย่างดี			.781
ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ			.721
ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อผลการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก			.743
นักเรียนเรียนอย่างทุ่มเท มีการติดตามปรับปรุงแก้ไขงานด้วยตนเอง	.670		
โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับมาตรฐานสากล			.633
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนี้ทำให้ครูเชื่อว่านักเรียนเก่งด้านวิชาการ	.817		
จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	.824		
นักเรียนที่มีผลการเรียนดีเป็นที่รู้จักและยอมรับของเพื่อน	.573		
นักเรียนมีความพยายามอย่างสูงที่จะพัฒนาผลการเรียนของตนเอง	.684		
โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน			.505
สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการเป็นค่านิยมที่ทุกคนในโรงเรียนยอมรับ	.626		

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
ค่าไอเก้น	**8.959**	**1.850**	**1.197**
%ความแปรปรวน	**49.772**	**10.279**	**6.648**
%สะสม	**49.772**	**60.051**	**66.699**

F1 คือ การสนับสนุนวิชาการ F2 คือ อิทธิพลของผู้บริหาร F3 คือ การเน้นวิชาการ

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรความกดดันทางวิชาการ พบว่าประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนวิชาการ ข้อ 1-5 อิทธิพลของผู้บริหาร ข้อ 6 - 10, 12, 17 การเน้นวิชาการ ข้อ 11, 13 – 16, 18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .505 และ .824 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 66.699 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	F2	F3
คณะครูในโรงเรียนของท่านจะทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุความต้องการของทั้งสองฝ่าย			.777
ชุมชนมีการสนับสนุนและคาดหวังให้ครูบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง			.842
ครูทุกคนมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนข้อมูลและการปิดช่องทางในการสื่อสาร			.623
คณะครูให้ความสำคัญกับงานสอนมากที่สุดโดยใช้เวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ		.653	
มีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน		.706	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ		
	F1	**F2**	**F3**
มีการผสมผสานรูปแบบ และวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ และค่านิยมของโรงเรียน		.595	
โรงเรียนของท่านมักจะยกย่องคนที่สามารถริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ		.767	
โรงเรียนของท่านจะมีการนำความรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จเผยแพร่ให้กับบุคลากรทราบทั่วถึงกัน		.730	
โรงเรียนของท่านผู้นำในโรงเรียนจะมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้หาความรู้อยู่ตลอดเวลา		.596	
คณะครูของท่านจะได้รับแรงเสริมจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม		.473	
คณะครูมีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์และความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน		.539	
โรงเรียนของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร โดยให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง	.572		
เมื่อใดก็ตามที่มีกลุ่มครูมีการอภิปรายหรือมีข้อมูลใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนจะมีการนำมาวิเคราะห์ วิจารณ์กัน	.652		
ครูทุกคนสามารถคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	.746		
ครูทุกคนในโรงเรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	.765		
โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	.723		
ครู/นักเรียนมีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา	.735		
ครูมีการนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆในการทำงาน	.801		
ค่าไอเก้น	**11.411**	**.968**	**.744**
%ความแปรปรวน	**63.396**	**5.377**	**4.133**
%สะสม	**63.396**	**68.773**	**72.905**

F1 คือ ค่านิยมและความเชื่อ F2 คือ บรรทัดฐานและมาตรฐาน F3 คือ รูปแบบพฤติกรรม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ พบว่าประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ ค่านิยมและความเชื่อ ข้อ 1-3 บรรทัดฐานและมาตรฐาน ข้อ 4 - 11 รูปแบบพฤติกรรม ข้อ 12 – 18 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .473 และ .842 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 72.905 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	**F2**
ครูนำข้อมูลผลการสอบของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนการสอน		.862
ครูนำผลการประเมินผลงานของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนการสอน		.866
ครูมีการตรวจสอบสื่อ ใบงานและการบ้านที่ใช้ในการสอนของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับมาตรฐานหลักสูตร		.732
ครูชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาของตนเองและวิชาของครูท่านอื่นที่นักเรียนกำลังเรียนอยู่		.682
ครูประเมินผลงานของนักเรียนโดยใช้เกณฑ์รูบริค	.654	
ครูวางแผนการสอนตามที่ศึกษานิเทศก์แนะนำ	.701	
ครูจัดหาวัสดุ และผลิตสื่อการสอนตามมาตรฐานของหลักสูตร	.744	
ครูตรวจสอบงานของนักเรียนตามมาตรฐานของหลักสูตร	.754	
ครูพัฒนาการสอนบูรณาการกับวิชาต่างๆโดยใช้โครงงาน	.690	
ครูมีการสื่อสารกับครูคนอื่นเกี่ยวกับข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อปรับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้นั้น	.696	
ครูมีการสื่อสารกับครูคนอื่นเกี่ยวกับข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อปรับแนวการสอนกับนักเรียนผู้นั้น	.757	
ครูมีการแบ่งปันวัสดุและงานที่เกี่ยวกับการสอนในระหว่างครูด้วยกันเอง	.738	
ครูใช้มาตรฐานการตรวจสอบเพื่อออกแบบการสอน และงานไปด้วยกันหรือพร้อมๆกัน	.742	
ครูวางกลยุทธ์การสอนร่วมกัน	.692	
คณะครูร่วมกันตรวจสอบงานของนักเรียน	.665	

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	
	F1	F2
ค่าไอเก้น	**9.037**	**.971**
%ความแปรปรวน	**60.250**	**6.474**
%สะสม	**60.250**	**66.724**

F1 คือ ปัจเจกบุคคล F2 คือ กลุ่มผู้สอน

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูพบว่าประกอบด้วยสององค์ประกอบ ได้แก่ ปัจเจกบุคคล ข้อ 1 – 4 กลุ่มผู้สอนข้อ 5-15 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .664 และ .862 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ร้อยละ 66.724 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดอักษรย่อของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

STR	หมายถึง	กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
CG	หมายถึง	การสื่อสารเป้าหมาย
SUP	หมายถึง	การนิเทศการสอน
PROF	หมายถึง	การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ
RES	หมายถึง	การจัดการทรัพยากร
INC	หมายถึง	การให้รางวัล
SUPP	หมายถึง	การให้การสนับสนุน
DIR	หมายถึง	การสั่งการ
TEC	หมายถึง	คุณลักษณะของครู
DEV	หมายถึง	การพัฒนาวิชาชีพครู
COL	หมายถึง	ความร่วมมือระหว่างครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

BEL	หมายถึง	ความเชื่อของครู
ACD	หมายถึง	ความกดดันทางวิชาการ
REP	หมายถึง	การสนับสนุนทรัพยากร
INF	หมายถึง	อิทธิพลจากผู้บริหาร
EMP	หมายถึง	การเน้นวิชาการ
LEN	หมายถึง	วัฒนธรรมการเรียนรู้
VAL	หมายถึง	ความเชื่อและค่านิยม
STA	หมายถึง	บรรทัดฐานและมาตรฐาน
BEH	หมายถึง	รูปแบบพฤติกรรม
CHA	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู
IND	หมายถึง	ปัจเจกบุคคล
GRO	หมายถึง	กลุ่มผู้สอน

ผู้วิจัยนำตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ความกดดันทางวิชาการ วัฒนธรรมการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 11

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัย

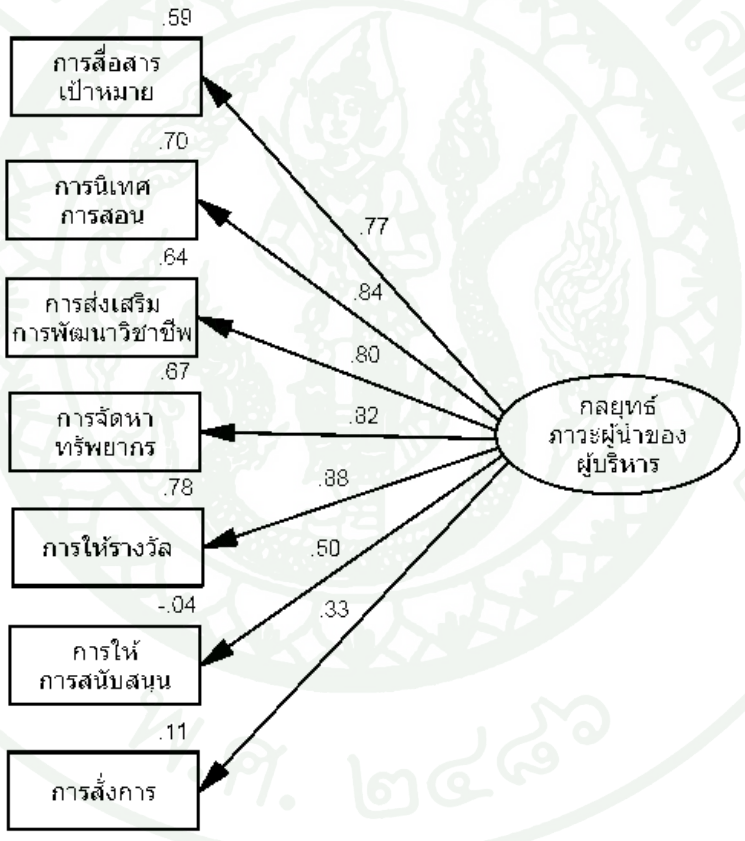
ตัวแปร	CG	SUP	PROF	RES	INC	SOPP	DIR	DEV	BEL	COL	REP	EMP	INF	VAL	STA	BEH	GRO	IND
CG	1.000																	
SUP	.605**	1.000																
PROF	.011	.208**	1.000															
RES	.571**	.666**	.126*	1.000														
INC	.689**	.683**	.081	.769**	1.000													
SOPP	.612**	.695**	.059	.699**	.703**	1.000												
DIR	.064	.286**	.499**	.304**	.262**	.149**	1.000											
DEV	.578**	.599**	.074	.640**	.659**	.651**	.283**	1.000										
BEL	.440**	.272**	.088**	.392**	.466**	.388**	.191**	.631**	1.000									
COL	-.166**	-.048	.517**	-.021	-.096	-.103	.422**	.024	.058	1.000								
REP	.488**	.506**	.083**	.580**	.595**	.516**	.208**	.684**	.487**	-.007	1.000							
EMP	.371**	.515**	.308**	.522**	.483**	.470**	.466**	.634**	.380**	.624**	.746**	1.000						
INF	.638**	.631**	-.052	.647**	.777**	.681**	.134*	.736**	.519**	-.145**	.683**	.549**	1.000					
VAL	.514**	.519**	.051	.578**	.621**	.560**	.206**	.644**	.448**	-.051	.646**	.522**	.675**	1.000				
STA	.555**	.616**	.040	.634**	.699**	.640**	.237**	.783**	.529**	-.096	.681**	.565**	.770**	.776**	1.000			
BEH	.575**	.598**	-.006	.663**	.692**	.626**	.247**	.755**	.528**	-.102	.653**	.575**	.786**	.718**	.865**	1.000		
GRO	.540**	.585**	.087	.565**	.603**	.592**	.201**	.712**	.534**	-.012	.617**	.610**	.675**	.708**	.765**	.773**	1.000	
IND	.478**	.523**	.040	.504**	.535**	.538**	.180**	.665**	.480**	-.042	.557**	.535**	.627**	.645**	.770**	.738**	.777**	1.000

**p < .01

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรการเน้นวิชาการและตัวแปรรูปแบบพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .865 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนทรัพยากรและตัวแปรความร่วมมือระหว่างครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.007

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพที่ 4 และตารางที่ 12



ภาพที่ 4 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

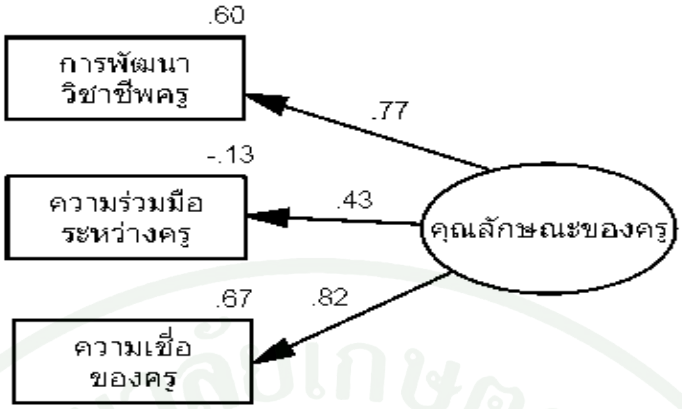
ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	ค่าความเที่ยง (R^2)
การสื่อสารเป้าหมาย	0.77	0.59
การนิเทศการสอน	0.84	0.70
การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ	0.80	0.64
การจัดหาทรัพยากร	0.82	0.67
การให้รางวัล	0.88	0.78
การให้การสนับสนุน	0.50	-0.04
การสั่งการ	0.33	0.11
Chi – Square = 11.574 df = 7 P = .115 Chi – Square/df = 1.653 GFI = .991 AGFI = .964 RMSEA = .043 RMR = .016		

จากภาพที่ 4 และตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สามารถยืนยันได้ว่า กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมี 7 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .33 ถึง .88 เรียงลำดับน้ำหนักค่าองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การให้รางวัล (INC) การนิเทศการสอน (SUP) การจัดหาทรัพยากร (RES) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (PROF) การสื่อสารเป้าหมาย (CG) การให้การสนับสนุน (SUPP) การสั่งการ (DIR) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .88, .84, .82, .80, .77, .50 และ .33 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความตรงเชิงโครงสร้างค่อนข้างสูงมาก พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ Chi – Square = 11.574 df = 7 P = .115 Chi – Square/df = 1.653 GFI = .991 AGFI = .964 RMSEA = .043 RMR = .016 โดยสัดส่วนค่า Chi – Square/df มีค่าน้อยกว่าสอง และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรคุณลักษณะของครู ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพที่ 3 และตารางที่ 11

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 5 รูปแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณลักษณะของครู

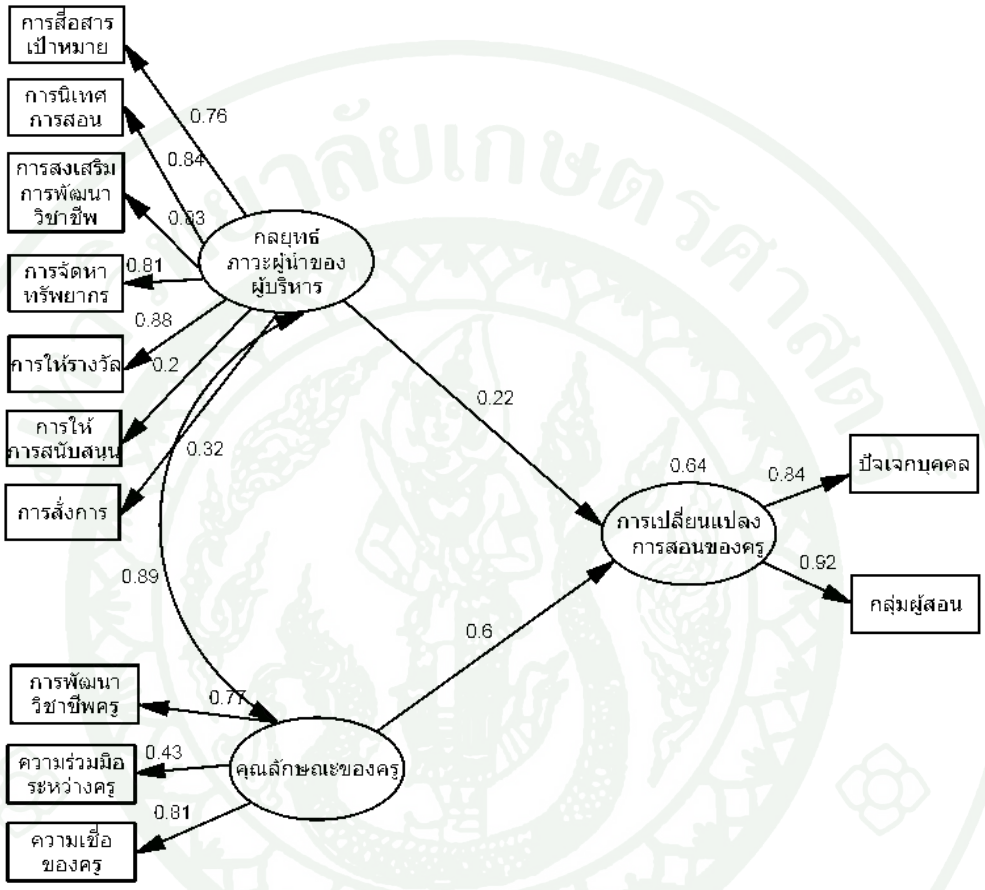
ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของคุณลักษณะของครู

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (β)	ค่าความเที่ยง (R^2)
การพัฒนาวิชาชีพครู	0.77	0.60
ความร่วมมือระหว่างครู	0.43	-0.13
ความเชื่อของครู	0.82	0.67
Chi – Square = .521 df = 1 p = .471 Chi – Square/df = .521 GFI = .999 AGFI = .994 RMSEA = .000 RMR = .006		

จากภาพที่ 5 และตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สามารถยืนยันได้ว่า คุณลักษณะของครูมี 3 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .43 ถึง .82 เรียงลำดับน้ำหนักค่าองค์ประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความเชื่อของครู (BEL) การพัฒนาวิชาชีพครู(DEV) ความร่วมมือระหว่างครู (COL) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .82, .77 และ .43 ตามลำดับ และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบคุณลักษณะของครูมีความตรงเชิงโครงสร้างค่อนข้างต่ำ พิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบการวัดคุณลักษณะของครู ได้แก่ Chi – Square = .521 df = 1 p = .471 Chi – Square/df = .521 GFI = .999 AGFI = .994 RMSEA = .000 RMR = .006 โดยสัดส่วนค่า Chi – Square/df มีค่าน้อยกว่าสอง และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามแต่ละข้อมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์ประกอบของคุณลักษณะของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตามสมมติฐานข้อ 2 และ ข้อ 3 การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปร สาเหตุทั้งสองตัวแปรผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้



ภาพที่ 6 รูปแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากภาพที่ 6 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำนายของตัวแปรสองตัว คือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ .22 และ .60 ตามลำดับ และตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 64

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CHA		
	DE	**IE**	**TE**
STR	.25*	-	.25*
TEC	.70*	-	.70*
Chi – Square = 38.738, df = 35, p = .305, Chi – Square/df = 1.107, GFI = .983, AGFI = .961, RMSEA = .017, RMR = 0.014 R^2 (CSC) = .64			

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 6 และ ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบรูปแบบการทำนาย โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – Square = 38.738, df = 35, p = .305, Chi – Square/df = 1.107, GFI = .983, AGFI = .961, RMSEA = .017, RMR = 0.014) และพบว่าคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70 กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .25 และตัวแปรในรูปแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 64 แสดงว่า กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ในการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยกำหนดรูปแบบการวัด (measurement model) จำนวนหกตัวแบบ ดังนี้

1. รูปแบบการวัดกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัดจากตัวแปรสังเกตได้เจ็ดตัว คือ การสื่อสารเป้าหมาย (CQ) การนิเทศการสอน (SUP) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (PROF) การจัดหาทรัพยากร (RES) การให้รางวัล (INC) การให้การสนับสนุน (SUPP) และการสั่งการ (DIR)

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2. รูปแบบการวัดคุณลักษณะของครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้สามตัว คือ การพัฒนาวิชาชีพครู (DEV) ความเชื่อของครู (BEL) และความร่วมมือระหว่างครู (COL)

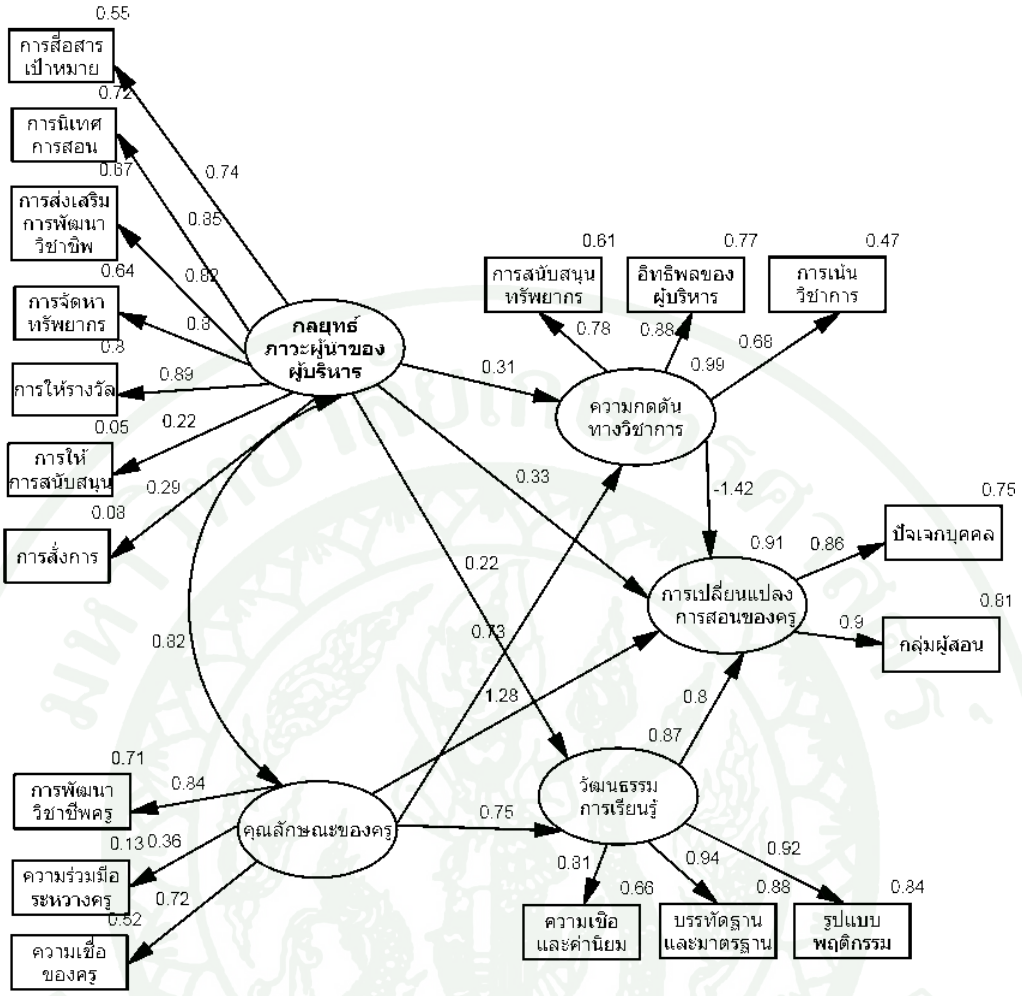
3. รูปแบบการวัดความกดดันทางวิชาการ วัดจากตัวแปรสังเกตได้สามตัว คือ การสนับสนุนทรัพยากร (REP) อิทธิพลจากผู้บริหาร (INF) และการเน้นวิชาการ (EMP)

4. รูปแบบการวัดวัฒนธรรมการเรียนรู้ วัดจากตัวแปรสังเกตได้สามตัว คือ ความเชื่อและค่านิยม (VAL) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (STA) และรูปแบบพฤติกรรม (BEH)

5. รูปแบบการวัดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู วัดจากตัวแปรสังเกตได้สองตัว คือ ปัจเจกบุคคล (IND) และกลุ่มผู้สอน (GRO)

ในการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ 3 ข้อ ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการทำนายและตัวแบบของตัวแปรคั่นกลางของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในการตรวจสอบสมมติฐาน ข้อ 3 แสดงในตารางที่ 15

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาพที่ 7 รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้

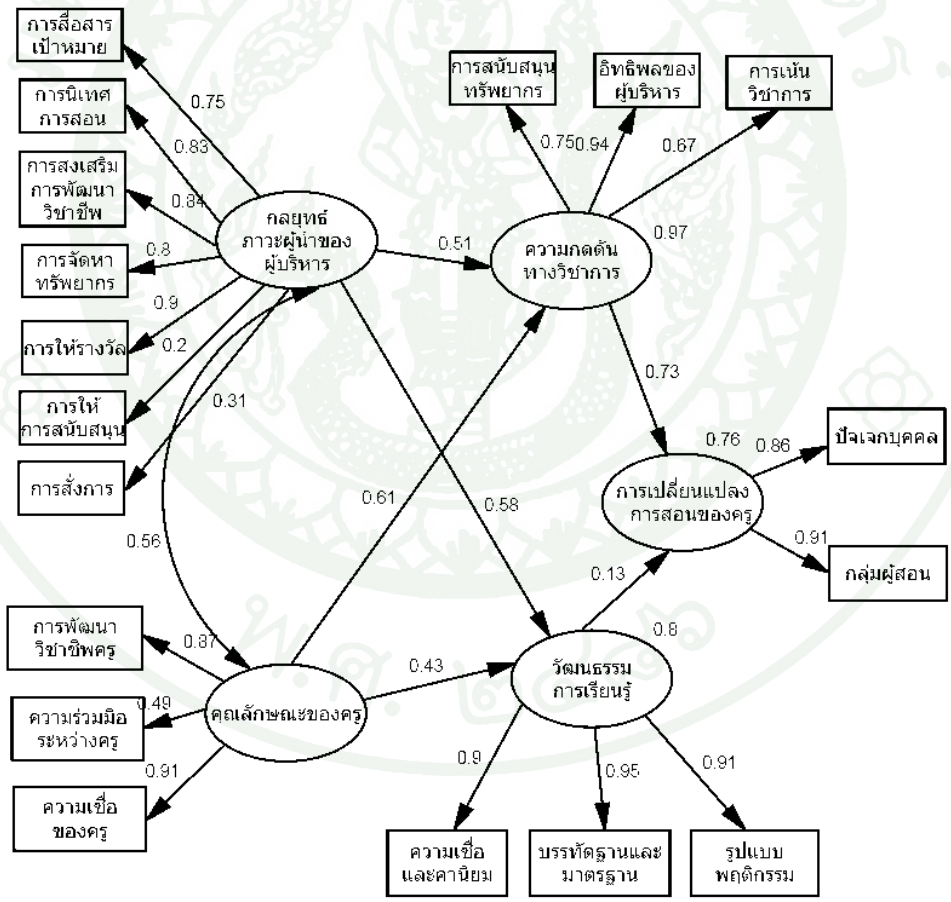
ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการทำนายและตัวแบบของตัวแปรคั่นกลางของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ (ก่อนปรับ)

สมมติฐาน	ดัชนีความกลมกลืน				การแปลผล
	Chi-Square	df	P-value	RMSEA	
H3	814.374	128	.000	.122	ไม่ผ่านเกณฑ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ตัวแบบการทำนายและตัวแบบของตัวแปรคั่นกลางของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 ดังแสดงในตารางที่ 15 ดัชนีความกลมกลืนทุกค่า ไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ แสดงว่าผลการวิเคราะห์ตัวแบบการทำนายและตัวแบบของตัวแปรคั่นกลางของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยได้ปรับตัวแบบสมการโครงสร้าง เพื่อวิเคราะห์ตัวรูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ข้อ 3 แสดงในภาพที่ 8 ดังนี้



ภาพที่ 8 รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตารางที่ 16 รูปแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตัวแปรสาเหตุ	ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ ACD			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ LEN			ขนาดอิทธิพลที่มีต่อ CHA		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
STR	.51*	-	.51*	.72*	-	.72*	.	.52*	.52*
TEC	.55*	-	.55*	.49*	-	.49*	-	.53*	.53*
ACD	-	-	-	-	-	-	.84*	-	.84*
LEN	-	-	-	-	-	-	.12*	-	.12*

Chi – Square = 61.127, df = 72, p = .816, Chi – Square/df = .849, GFI = .982, AGFI = .957, RMSEA = .00, RMR = 0.013 R^2 (ACD) = .97 R^2 (LEN) = .80 R^2 (CHA) = .76

DE = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, *p < .05

จากภาพที่ 8 และ ตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลรูปแบบสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – Square = 61.127, df = 72, p = .816, Chi – Square/df = .849, GFI = .982, AGFI = .957, RMSEA = .00, RMR = 0.013)

การทดสอบตัวแบบของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยแสดงอิทธิพลทางอ้อมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสูงสุด คือ .53 รองลงมาคืออิทธิพลทางอ้อมของความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู คือ .52 ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความกดดันทางวิชาการได้ร้อยละ 97 ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 80 และตัวแปรในรูปแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 76 ผลการวิเคราะห์ยอมรับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมมติฐานข้อ 3 และพบว่ารูปแบบที่มีความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู กับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยนี้แสดงถึงความสำคัญของความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นตัวแปรคั่นกลาง ที่ทำให้ตัวแปรทำนายสองตัวแปร คือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (Supervize, 2002) ผู้วิจัยขอนำเสนอการวิจารณ์ตามสมมติฐาน ดังนี้

ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนระดับปัจเจกบุคคลอยู่และระดับกลุ่มอยู่ในระดับมากแสดงว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ โดยดูลักษณะบรรยากาศการควบคุมห้องเรียน ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบแผนการสอน และครูพยายามชักจูงหรือโน้มน้าวนักเรียนให้มีบทบาทที่ชัดเจนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียน ให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็นมากขึ้น มีการอภิปรายในชั้นเรียน ครูจะยอมรับในข้อเสนอวิธีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น แสดงว่าครูต้องเปลี่ยนแปลงที่ตนเองก่อนเข้าสู่ในระดับกลุ่ม จากข้อค้นพบนี้อาจเป็นเพราะครูไทยมีอิสระ หรือไม่มีเวลาเข้ากลุ่มเนื่องจากภาระงานยกเว้นมีกิจกรรมที่สำคัญจึงจะทำงานเป็นกลุ่มสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (Suporvize, 2002) ด้านศักยภาพของครูคือมีความสามารถหรือเก่งในความสามารถหลายๆ ด้านเพื่อให้สามารถพัฒนาความถนัดหรือความสามารถของผู้เรียนที่แตกต่างกันก็ได้ ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อการสอนได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองเสมอให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดแนวใหม่ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก นอกจากนี้ความร่วมมือระหว่างครูเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู เช่น การร่วมกันกำหนดกลยุทธ์การสอนและสอดคล้องกับ Wadmany (2007) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมี

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สามระดับ คือ 1)ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบเปลี่ยนบางส่วน ครูเปลี่ยนแปลงการสอนในห้องเรียนเรื่องที่นักเรียนมีความต้องการหรือสนใจที่จะเรียนรู้ 2) ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้โดยดูลักษณะบรรยากาศการควบคุมห้อง ครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบแผนการสอนไว้ก่อนแล้วครูจะพยายามชักจูงนักเรียนให้มีบทบาทที่ชัดเจนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียนให้เสนอความคิดเห็นมากขึ้น มีการอภิปรายในชั้นเรียน ครูจะยอมรับในข้อเสนอวิธีการแก้ปัญหา จะเป็นความคิดสร้างสรรค์ยอมรับมากขึ้น 3) ระดับการเปลี่ยนแปลงแบบปฏิวัติ มีความยืดหยุ่นในห้องเรียนสูง เน้นเด็กเป็นสำคัญ ช่วยเหลือกัน เรียนรู้ด้วยวิธีการสืบเสาะหาข้อมูล มีการปฏิสัมพันธ์ตลอดเวลา การเรียนรู้อย่างแท้จริง

ในการวัดระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในงานวิจัยนี้การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูวัด 2 ระดับ คือระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มผู้สอน ผลการวิจัยตามตารางที่ 3 พบว่าครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี (ร้อยละ 39.20) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 72.50) อายุราชการ 1-10 ปี (ร้อยละ 51.10) ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ระหว่าง 1-10 ปี แสดงให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่นั้นยังมีประสบการณ์ในการสอนโรงเรียนขยายโอกาสที่เปิดถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่เพียงพอ แต่มีวุฒิการศึกษาที่สอนในระดับมัธยมปลายได้ ระยะเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ระหว่าง 1 -5 ปี (ร้อยละ 77.80) แสดงว่าประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนน้อยและการบริหารจัดการชั้นเรียนยังไม่ดีพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา วิเศษรินทอง (2555) ที่พบว่า 1) สภาพปัจจุบันระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและความต้องการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อย 42 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ (1) ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย 8 ตัวบ่งชี้ (2) ด้านกระบวนการประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ (3) ด้านผลผลิต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 5 ตัวบ่งชี้ (4) ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ และ(5) ด้านข้อมูลย้อนกลับ ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบย่อย 4 ตัวบ่งชี้ 3) ผลการประเมินการใช้ระบบ มีดังนี้ (1) ครูมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ สูงกว่าก่อนการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ค่าเฉลี่ยการประเมินความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูหลังการใช้ระบบสูงกว่าก่อนการใช้ระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาในเรื่องของเทคนิคและวิธีการสอน การสนับสนุนทรัพยากรด้าน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ให้ทุนแก่ครูที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอน และลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากภาพที่ 6 และ ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบรูปแบบการทำนาย โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู พบว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi – Square = 38.738, df = 35, p = .305, Chi – Square/df = 1.107, GFI = .983, AGFI = .961, RMSEA = .017, RMR = 0.014) และพบว่าคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .70 กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .25 และตัวแปรในรูปแบบนี้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้ร้อยละ 64 แสดงว่า กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 จากข้อค้นพบนี้แสดงว่ากลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lineburg (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ตั้งแต่ ปี 1980 มีงานวิจัยที่ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ จากมาตรฐานการทดสอบ และการเข้มงวดของการรายงานสิ่งที่มีอิทธิพลมากต่อโรงเรียนของรัฐทำให้มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อิทธิพลของผู้บริหารนำไปสู่คุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน

จากข้อค้นพบนี้แสดงว่าคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wahlstroms and Louis (2008) พบว่าคุณลักษณะของครู ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การสอนส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สอดคล้องกับ Klassen and Chiu (2010) ซึ่งได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การสอนของครู และคุณลักษณะของครูทางด้านเพศของครู และระดับการสอน ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การสอนของครูมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นเส้นตรงกับประสิทธิภาพแห่งตนทั้งสามปัจจัยสอดคล้องกับสิร์ราณี วสุภัทร (2551) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรเมษฐ์ โมลี (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านสถานการณ์ พฤติกรรมความเป็นผู้นำและบทบาทผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ มีคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านสถานการณ์ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานเป็นอย่างดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการที่กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง การสอนของครูมาก ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู มีการนิเทศการสอนอย่างต่อเนื่อง การให้การสนับสนุนทรัพยากร การให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการจัดการเรียนการสอนมากกว่าการสั่งการจะช่วยกระตุ้นให้ครูนั้นมีการเปลี่ยนแปลงการสอนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของครูก็มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูเช่นกันดังนั้นครูก็ต้องมีการพัฒนาวิชาชีพ มีการเชื่อมความสัมพันธ์ในการจัดการเรียนการสอนเกิดความร่วมมือระหว่างครูด้วยกัน ทำให้ความเชื่อของครูที่จะเปลี่ยนแปลงการสอนนั้นมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยเจ็ดองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย (ค่าไอเก้น = 5.880) การนิเทศการสอน (ค่าไอเก้น = 4.421) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ (ค่าไอเก้น = 3.945) การจัดหาทรัพยากร (ค่าไอเก้น = 3.657) การให้รางวัล (ค่าไอเก้น = 2.799) การให้การสนับสนุน (ค่าไอเก้น = 2.590) การสั่งการ (ค่าไอเก้น = 1.869) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mizell (2007)ได้ศึกษาขยายความคิดที่เป็นไปได้โดยการให้ความรู้แก่ครู ผู้บริหาร ผู้สร้างนโยบาย และผู้นำระบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ พบว่า การพัฒนาครูสู่มืออาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูปโรงเรียน การสร้างครูและการแสดงออกของนักเรียน โดยเสนอให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และชัดเจนในการกำหนดการพัฒนาวิธีการ แนวทางการพัฒนา และกำหนดวิธีปฏิบัติ คุณลักษณะของครูประกอบด้วยสามองค์ประกอบได้แก่ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู (ค่าไอเก้น = 6.302) ความร่วมมือของครู (ค่าไอเก้น = 1.857) ความเชื่อของครู (ค่าไอเก้น = 1.352) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปราณี จันทราชัย (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพจากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชนตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Krull *et al*. (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกตัวชี้วัด การพัฒนาวิชาชีพครูด้วยการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างการวิเคราะห์การทำงานของครูใหม่ และครูที่มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญในด้านการรับรู้ ศักยภาพในการคิด และการแก้ปัญหา การให้ความเห็นสะท้อนกลับต่อเหตุการณ์ในชั้นเรียนด้วยทฤษฎีด้านกลยุทธ์ แสดงให้เห็นว่าครูที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การสอนมานานจะมีความสามารถในการสอน และกลยุทธ์ในการสอนได้ดีมากกว่าครูใหม่ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง จากข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mizell (2007) ได้ศึกษาขยายความคิดที่เป็นไปได้โดยการให้ความรู้แก่ครู ผู้บริหาร ผู้สร้างนโยบาย และผู้นำระบบเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ พบว่า การพัฒนาครูสู่มืออาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูปโรงเรียน การสร้างครู และการแสดงออกของนักเรียน โดยเสนอให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และชัดเจนในการกำหนดการพัฒนาวิธีการ แนวทางการพัฒนา และกำหนดวิธีปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระหว่างตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวแปร คือ ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (STR) ตัวแปรคุณลักษณะของครู (TEC) ตัวแปรความกดดันทางวิชาการ (ACD) ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ (LEN) และตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (CHA) โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และได้ตัวแบบสมการโครงสร้าง กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Lineburg (2010) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผลการวิจัยพบว่า ตั้งแต่ ปี 1980 มีงานวิจัยที่ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลของโรงเรียนผ่านพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการ จากมาตรฐานการทดสอบ และการเข้มงวดของการรายงานสิ่งที่มีอิทธิพลมากต่อโรงเรียนของรัฐทำให้มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อิทธิพลของผู้บริหารนำไปสู่คุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน สอดคล้องกับ สิร์ราณี วสุภัทร (2551) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Supovitz (2002)ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุมชนของการสอน กล่าวว่าการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาจนถึงวันนี้ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ได้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงโครงสร้างการจัดทีมฝึกสอนของครูอยู่ตลอดเวลามีความพยายามใช้ทฤษฎีทางด้านการจัดการศึกษา อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน การสร้างชุมชนความร่วมมือของครู การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การตัดสินใจเหล่านั้น ทำให้หลักสูตร และการสอนอยู่ในความสนใจของนักเรียนได้เป็นอย่างดีมีข้อมูลมากมายที่สามารถยืนยันผลลัพธ์ดังกล่าว ที่ได้จากการทำงานร่วมกันมาถึงสี่ปี โดยเฉพาะการทดสอบหลายสมมติฐานของพื้นฐานทฤษฎีดังกล่าว ผลการวิจัยชี้ว่า การปฏิรูปองค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่เกิดจากการปรับปรุงวัฒนธรรมภายในตนเองของครู รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ส่วนการพัฒนาชุมชนของการฝึกสอนจะต้องมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสด้านความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม (ตลาดแรงงาน) ให้มืออาชีพมาบรรยาย ส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกงานของครู และผู้เรียน เพื่อปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด และสอดคล้อง Alig–Mielcarek (2003)ได้ทำวิจัยเรื่อง ตัวแบบของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความกดดันทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถานะทางเศรษฐกิจสังคมมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนโดยส่งผลทั้งทางตรง และทางอ้อมผ่านความกดดันทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการจะส่งผลทางอ้อมผ่านความกดดันทางวิชาการ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาองค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมมติฐานการวิจัยมี 3 ข้อ คือ 1) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการเปลี่ยนแปลงการสอนทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และระดับกลุ่มผู้สอน 2) กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู และ3)การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสาเหตุทั้งสองตัวแปรผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2,778 คน ส่วนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) กับครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 87 โรงเรียน โดยให้ตัวอย่างที่อยู่ภายในภูมิภาคเดียวกันมีความแตกต่างตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และตัวอย่างที่อยู่ระหว่างกลุ่มมีความคล้ายคลึงกันมากที่สุด โดยกำหนดคุณสมบัติของตัวอย่างคือมีประสบการณ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

การสอนมากกว่าสี่ปีขึ้นไป ได้ตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวนหนึ่งชุดเป็นแบบสอบถามสำหรับครูมีจำนวนเจ็ดตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครู ประสบการณ์ในการสอน รางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ และผลงานที่ภาคภูมิใจ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษา ได้แก่ จำนวนครู จำนวนนักเรียน ระเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับ good practice/best practice เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 3 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามแนวคิดของ Lineberg (2010) ตอนที่ 4 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูตามแนวคิดของ Lineberg (2010) ตอนที่ 5 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความกดดันทางวิชาการตามแนวคิดของ Alig–Mielcarek (2003) ตอนที่ 6 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (2002) และ สิร์ราณี วสุภัทร (2551) ตอนที่ 7 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูตามแนวคิดของ Supovitz (2002)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องตัน วิเคราะห์สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรทั้งหมด วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. ระดับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูอยู่ในระดับมาก แสดงว่าครูมีการเปลี่ยนแปลงแบบมีนัยสำคัญ โดยดูลักษณะบรรยากาศการควบคุมห้องเรียน ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบแผนการสอน และครูพยายามชักจูงหรือโน้มน้าวนักเรียนให้มีบทบาทที่ชัดเจนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงการทำงานในห้องเรียน ให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็นมากขึ้น มีการอภิปรายในชั้นเรียน ครูจะยอมรับในข้อเสนอวิธีการแก้ปัญหามีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

2. องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารประกอบด้วยเจ็ดองค์ประกอบได้แก่ การสื่อสารเป้าหมาย การพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศการสอน การให้การสนับสนุน การจัดหาทรัพยากร การให้รางวัล การสั่งการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .401 และ .899 มีค่าไอเก้นอยู่ระหว่าง 2.590 ถึง 5.880 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 71.975 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด องค์ประกอบคุณลักษณะของครูประกอบด้วยสามองค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู ความร่วมมือของครู ความเชื่อของครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .470 และ .896 มีค่าไอเก้นอยู่ระหว่าง 1.352 ถึง 6.302 องค์ประกอบที่สกัดได้รวมกันสามารถอธิบายได้ ร้อยละ 63.406 ของการผันแปรของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งหมด

3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ตัวแปรสังเกตได้ในงานวิจัยสิบแปดตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -.007 ถึง .865 ซึ่งตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือตัวแปรการเน้นวิชาการและตัวแปรรูปแบบพฤติกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .865 ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนทรัพยากรและตัวแปรความร่วมมือระหว่างครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.007

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตัวแปรคุณลักษณะของครู โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่า (R^2) ของตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง -0.04 ถึง 0.78 ผลการวิเคราะห์ตามดัชนีตรวจสอบความตรงของรูปแบบมีดังนี้ Chi – Square = 11.574 df = 7 P = .115 Chi – Square/df = 1.653 GFI = .991 AGFI = .964 RMSEA = .043 RMR = .016 ผลการวิเคราะห์ที่ได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้เจ็ดตัวแปร ตามที่กำหนดไว้ โดยเรียงตามค่ามากของน้ำหนักองค์ประกอบ ได้แก่ ตัวแปรการให้รางวัล มีค่าเท่ากับ 0.88 รองลงมา คือตัวแปรการนิเทศการสอน มีค่าเท่ากับ 0.84 ตัวแปรการจัดหาทรัพยากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82 ตัวแปรการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.80 ตัวแปรการสื่อสารเป้าหมาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.77 ตัวแปรการให้การสนับสนุน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.50 และตัวแปรการสั่งการมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.33 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่า ค่า (R^2) ของ ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบคุณลักษณะของครูมีค่าอยู่ระหว่าง-0.13 ถึง 0.67 ผลการวิเคราะห์ตามดัชนีตรวจสอบความตรงของรูปแบบมีดังนี้ Chi – Square = .521 df = 1 p = .471 Chi – Square/df = .521 GFI = .999 AGFI = .994 RMSEA = .000 RMR = .006 ผลการวิเคราะห์ที่ได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบคุณลักษณะของครูสามารถวัดได้จริงด้วยตัวแปรสังเกตได้สามตัวแปรที่กำหนดไว้เรียงตามค่ามากของน้ำหนักองค์ประกอบได้แก่ ความเชื่อของครูมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.82 รองลงมาคือ การพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.77 และความร่วมมือระหว่างครู มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.43 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง หรือผลการตรวจความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ครั้งแรกพบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยที่ค่า Chi – Square = 814.374 , df = 128, p = .000, Chi – Square/df = 6.362, GFI = .790, AGFI = .719, RMSEA = .122, RMR = .106

ผู้วิจัยปรับรูปแบบความสัมพันธ์ให้เหมาะสม โดยผู้วิจัยได้ปรับเส้นอิทธิพลที่มีนัยสำคัญและค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามดัชนีดัดแปลง (modification indices)ที่โปรแกรมสำเร็จรูปเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแบบสมมติฐานความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โดยที่ค่า Chi – Square = 61.127, df = 72, p = .816, Chi – Square/df = .849, GFI = .982, AGFI = .957, RMSEA = .00, RMR = 0.013

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (CHA) พบว่า ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรคุณลักษณะของครู (TEA) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .70ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (STR) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .25 ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรความกดดันทางวิชาการ (ACD) โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .84 และจากตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .12 ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (STR)โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความกดดันทางวิชาการ (ACD) โดยมีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .52 ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรคุณลักษณะของครู (TEC) โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้โดยมีขนาดอิทธิพลทางบวกเท่ากับ .53 กล่าวโดยสรุปคือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูเป็นตัวแปรแฝงภายนอกที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู โดยมีความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นตัวแปรแฝงภายในที่เป็นตัวเชื่อม (mediator) ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู กับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของระหว่างตัวแปรแฝงทั้งห้าตัวแปร คือ ตัวแปรกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (STR) ตัวแปรคุณลักษณะของครู (TEC) ตัวแปรความกดดันทางวิชาการ (ACD) ตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ (LEN) และตัวแปรการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู (CHA) โดยการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และได้ตัวแบบสมการโครงสร้าง กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ผ่านความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการทดสอบตามสมมติฐานพบว่า ยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3 ข้อดังนี้ ยอมรับสมมติฐานข้อ 1 ครูมีการเปลี่ยนแปลงการสอนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มผู้สอน ยอมรับสมมติฐานข้อ 2 กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ยอมรับสมมติฐานข้อ 3 การเปลี่ยนแปลงการสอนของครูได้รับ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อิทธิพลทางตรงจากกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และคุณลักษณะของครู และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรสาเหตุทั้งสองตัวแปรผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์ในบทที่ 4 นำมาสู่ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความกดดันทางวิชาการและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางที่สำคัญ โดยเมื่อทั้งสองตัวแปรแสดงบทบาทการเป็นตัวแปรคั่นกลางร่วมกัน ความกดดันทางวิชาการจะแสดงบทบาทสำคัญที่สุดในการส่งเสริมให้กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสดังนี้

1. กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำของโรงเรียน และควรมีกลยุทธ์การบริหารในการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างแท้จริงเป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจของผู้ตาม มีการนิเทศการสอน การจัดหาทรัพยากร การสนับสนุนทรัพยากรจากผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลผ่านความกดดันทางวิชาการ โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารใช้อิทธิพลความเป็นผู้บริหารของตนในการสั่งการ มอบหมายงานผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีในการกระตุ้นการทำงานของครู โดยพิจารณาความเชื่อของครูร่วมด้วย เพราะพบว่า ความเชื่อของครูมีอิทธิพลต่อความกดดันทางวิชาการค่อนข้างสูงมาก เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนของครูว่ามีประโยชน์ต่อนักเรียน ความเชื่อของครูเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการสอน และวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน ผู้บริหารควรมีความเข้าใจในคุณลักษณะของครูแต่ละคน เพื่อที่จะสามารถใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าวหรือใช้ความกดดันทางวิชาการเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงการสอนได้ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

2. คุณลักษณะของครูพบว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู เกิดความร่วมมือระหว่างครูเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์ปัจจุบัน

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อนาคต และนโยบายที่ปรับเปลี่ยน สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วเหมาะสม

3. ความกดดันทางวิชาการเป็นสร้างแรงกดดันโดยอิทธิพลของผู้บริหารโดยครูมีการเน้นวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่สนับสนุนทรัพยากร ส่งเสริมเพื่อให้เกิดเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการจัดการเรียนรู้ของครู และสร้างคุณภาพในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างชื่อเสียงของโรงเรียนในด้านวิชาการ และมีการติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นการสร้างพลังของครู เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูเกิดภาวะผู้นำทางวิชาการ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มีบรรทัดฐานและมาตรฐานในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มาก แต่ยังขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนทรัพยากรในการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน เพิ่มการเน้นวิชาการให้มากขึ้น อาทิเช่น การสนับสนุนโครงการกิจกรรมที่ทำให้เกิดความรู้เชิงวิชาการมากกว่าความบันเทิงอย่างเดียวเป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ เกิดการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันของครูให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

นอกจากข้อเสนอแนะในด้านของผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูโดยผู้บริหารโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเชิงนโยบายควรคำนึงถึง ตามความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้างต้น แสดงถึงแนวทางในการสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนนั้นควรให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของครู ซึ่งก็คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนให้ความสำคัญ ต่อการจัดการเรียนรู้โดยทำให้ห้องเรียนนั้นเกิดคุณภาพต่อการเรียน มุ่งสร้างให้เกิดความรู้ ทักษะและมีคุณธรรมได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่าง

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงจุดเน้นคุณภาพนักเรียน องค์ความรู้ทางการบริหารในการพัฒนาการประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสครูผู้สอนต้องสอนโดยเน้นในเรื่องของทักษะชีวิต การประกอบอาชีพ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

จากความสัมพันธ์ของตัวแปรตามงานวิจัย สามารถกล่าวได้ว่าผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ โดยผู้บริหารควรการสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศการสอน การให้การสนับสนุน การให้รางวัล การจัดหาทรัพยากร จะทำให้ระบบการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรเกิดการกระตุ้นและมีความตื่นตัว พร้อมที่จะการเรียนรู้และตอบสนอง มีความเข้าใจในระบบโครงสร้างการบริหาร มีความคิดสร้างสรรค์ พร้อมสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการสอนให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารควรใช้ความกดดันทางวิชาการให้ตรงตามบริบทของโรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสต้องทราบโดยใช้อิทธิพลของผู้บริหารให้ถูกต้อง ให้มีความเป็นเลิศในด้านการเรียนการสอน

4. การเปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีการทำกิจกรรมสำคัญร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อสร้างทางเลือกในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือการประกอบอาชีพของนักเรียน

สรุปจากผลการวิจัยในด้านความสำคัญของปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะคุณลักษณะของครู หากมีการสร้างเสริมให้เกิดลักษณะเฉพาะที่มีความสำคัญ มีความพิเศษ โดดเด่น และส่งเสริมชื่อเสียงให้กับโรงเรียน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความรู้สึกเป็นสมาชิกร่วมกัน และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตของครู โดยผู้นำมีกลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสอนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งคือความกดดันทางวิชาการมีมากยิ่งขึ้น

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

นอกจากข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรคั่นกลางเพิ่มเติมเช่น บรรยากาศในองค์กร การจัดการความรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู เพื่อทำการทดสอบตัวแบบทำนายความแปรปรวนของการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู นอกเหนือจากความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้

2. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จึงควรมีการศึกษาการบริหารจัดการชั้นเรียนของครูในโรงเรียนขยายโอกาส เพื่อนำเสนอเป็นวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนของผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ควรศึกษาตั้งแต่โครงสร้างการบริหารงานจากโรงเรียนชั้นประถมศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อได้ทราบข้อเท็จจริงในการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาสว่าควรที่จะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรในการบริหารงาน โดยบุคคลที่แสดงความคิดเห็นได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรในงานวิจัย คือ กลยุทธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู ความกดดันทางวิชาการ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและวัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).

กาญจนา วิเศษรินทอง. 2555. **การพัฒนาระบบการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กัญนิภา พราหมณ์พิทักษ์. 2549. “การปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน.” **วารสารวิชาการ** 9(4): 49-52.

จักรพรรดิ วะทา. 2546. “ประสานความจริงใจเสียที.” **วารสารข้าราชการครู** 102(3): 2-3.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และคณะ. 2553. **การศึกษาแนวโน้มคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (2562)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

ชมพูนุช ร่วมชาติ. 2548. **อนาคตภาพของหลักสูตรวิชาชีพครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2550-2559)**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชาญชัย ชัยสุขโกศล. 2545. **การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2543. **ทักษะภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ณัฐวุฒิ พิมพา. 2546. “การพัฒนาวิชาชีพครู: การพัฒนาจากสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน.” **วารสารข้าราชการครู** 23(3): 49-50.

เดลินิวส์. 2557. กรุงเทพมหานคร: 27 มกราคม 2557. หน้า 12.

ถวัลย์ มาศจรัส และ เชาวฤทธิ์ จงเกษกรณ์. 2547. **นวัตกรรมการศึกษาชุดการนิเทศเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียนและการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ครูชำนาญการ ครู 9).** กรุงเทพมหานคร: ธารอักษร.

ธงชัย สันติวงษ์. 2550. **องค์การและการบริหารองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธันยาภรณ์ พาพลงาม. 2554. **วัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนประถมศึกษาในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. **โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธิดา บุรณจันทร์. 2550. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์. 2551**. รูปแบบพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรเมษฐ์ โมลี. 2552. **การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจัญ. 2543. **ลู่ทางสู่ความสำเร็จของนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3**.** กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

ปราณี จันทราชัย. 2551. **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เปรื่อง กิจรัตน์ภร. 2554. **การปฏิรูปการศึกษารอบสอง: การผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (Online). www.scribd.com/embeds., 31 มีนาคม 2556.

พวงรัตน์ เกษรแพทย์. 2543. **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

พสุ เดชะรินทร์. 2542. **กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: ฮาซัน พริ้นติ้ง.

พัทธิพงศ์ พลอาจ. 2557. “กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 16(1): 24-39.

เพ็ญศิริ บุญอินทร์. 2550. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพลินใจ พฤกษาชาติรัตน์. 2549. **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พิบูล ทีปะปาล. 2551. **การจัดการเชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2552. **องค์การ และการบริหารจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: ธิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์.

มาฆะ ภู่จินดา. 2550. **"**วัฒนธรรมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์." **วารสารข้าราชการ** 52(4): 51-54.

ราชกิจจานุเบกษา. 2550. เล่มที่ 124 ตอนพิเศษ 109ง, หน้า 2-5.

_____. 2553. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45ก, หน้า 1-66.

ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ. 2554. "รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน". **วารสารวิจัย มข.** 16(3): 281-291.

วันเพ็ญ วิถีธรรม. 2549. **คุณลักษณะของครูที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิภาวี เวทวงค์. 2545. **การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของครูดีเด่นสายงานการสอน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทยอุดม. 2551. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์จำกัด.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2556. **การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2557. **การปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้สู้การเปลี่ยนแปลง** (Online). www.stabundamromg.go.th/web/sarn/sean., 2 มิถุนายน 2557.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วารุณี โพธาสินธุ์. 2556. “ภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา**”. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์** 28(3): 69-75.

ศาลินา บุญเกื้อ. 2556. **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. 2551. **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัย.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์แห่งมหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542. **การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศรีสุดา แก้วทอง และคณะ. 2556. “การดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3”. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา** 6(2): 23-33.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2541. **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต.

สนอง ศิริกุลวัฒนา. 2548. **กฎหมายครู 2548: พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พัฒนาหลักสูตร.

สังวร งัดกระโทก. 2550. “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล.” ใน สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และ รัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. **เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการใช้โปรแกรมลิสเรล.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 139-181.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. 2547. **การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมศักดิ์ เก้าลิ้ม. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. 2548. "คุณลักษณะครูที่ดี**". วารสารการศึกษาไทย** 2(13): 41-44.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. 2550. **การจัดการความรู้สู่สุขภาวะ** (Online). www.vijai.org/articles_data/show_topic.asp., 20 เมษายน 2557.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2547. **แนวทางการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553. **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2559).** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543. **ครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. 2546**. การพัฒนาการบริหารสถาบันการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2544. **รายงานการศึกษาวิเคราะห์เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในกรอบภารกิจของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เล่ม 4**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2553. **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558). ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ.2554.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพภายนอก (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540. **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.

_____. 2550. **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553. **รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

_____. 2556. **การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2553. **แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิร์ราณี วสุภัทร. 2551. **ภาวะผู้นำทางวิชาการ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุทัศน์ ธิยานันท์. 2556. “การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 15: 234-247.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุพานี สฤษฎ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพล สุพางศ์. 2548. “ครูไปสู่วิชาชีพชั้นสูง”. **วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** 25(1): 36.

สุวรรณี หาญกล้า. 2550. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู สำนักงานอาชีวศึกษามหานคร**. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท บุ๊คลิ้งค์ จำกัด.

_____. 2556. **เลือกเป็นผู้นำหรือผู้บริหารกันดี** (Online). www.suteep.ricr.ac.th/leader 14. doc., 10 มีนาคม 2556.

เสนาะ ติเยาว์. 2544. **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2540. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

องอาจ นัยพัฒน์. 2549. **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

Alig-Mielcarek, J.M. 2003. **A Model of School Success: Instructional Leadership Academic Press, and Student Achievement**. Columbus: Graduate school The Ohio State University.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Blake, R.R. and J.S. Mouton 1982. "A Comparative Analysis of Situationalism 9,9 Management". **Organizational Dynamics** 10(4): 20-43.

Bateman, T.S. and C.P. Zeithaml. 1990**. Management: Function and Strategy**. Boston: Irwin.

Berebitsky, D.P. 2010**. Teacher's Academic Press and Student Achievement in Reading Comprehension**. Michigan.

Bogue, E.G. 1985**. The Enemies of Leadership: Leaders in Education**. Indiana: A Publication of the Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Bovee, L.C., B.M. Wood, and G.P. Dovel. 1993**. Management**. New York: McGraw Hill.

Canadian International Development Agency. 2001. **Result Based Management in CIDA: An Introductory Guide to Concept and Principle** (Online). www.acdicida.gc.ca/cida_ind.nsf., December 25, 2012.

Daft, R.L. 1994. **Management.** 3rd ed. Fort Worth: The Dryden Press.

_____. 2001. **Organizational Theory and Design.** Cincinnati, OH: South-Western.

Darling-Hammond, L. 2000. "Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence". **Education Policy Analysis Archives** 8(1): 9.

Drake, T.L. and H.R. William. 1986. **The Principalship.** 3rd ed. New York: Free Press.

Elmore *et al*. 2002. "Hard questions about practice". **Education Leadership** 59(8): 22-26.

Fiedler, F.E. 1967. **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Forrest, C.M. 2007. "An Empirical Examination of Relationship between Organizational Learning Culture and Organizational Performance". **Dissertation Abstracts International** 68(1): unpaged.

Goen, G.A. and I.R. Clover. 1991. **Mastering School Reform.** Boston: Allyn and Bacon.

Greenberg, J. and A.B. Robert. 2000. **Behaviour in Organizations**. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Gruenert, S. 2005. "Correlations of collaborative school cultures with student achievement." **NASSP Bulletin** 89 (645): 43-55.

Hersey, P. and K.H. Blanchard. 1986. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. New Delhi: Prentices Hall of India.

House, J.S. 1981. **Work Stress and Social Support**. Massachusettes: Addison-Wesley.

Hoy, W., J. Human, and M.Tschannen-Moran. 1998. "Organizational Climate and Student Achievement: A Parsimonious and Longitudinal View". **Journal of School Leadership** 8: 1-22.

Hoy,W.K. and C.G. Miskel. 2001. **Educational Administration**: **Theory, Research, and Practice**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

_____. 2005. **Educational Administration**: **Theory, Research, and Practice**. New York: McGraw-Hill.

Hoy, W. and C. Tarter. 1997. **The Road to Open and Healthy School: A Handbook for Change, Elementary and Middle School Edition**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Hoy, W., C. Tarter, and R. Kottkamp. 1991. **Open School/healthy School: Measuring Organizational climate**. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Jones, A. 1983. **Leadership for Tomorrow's School**. Great Britain: J.J. Press Ltd.

Joreskog, K.G. and D. Sorbom. 2001. **LISREL 8: User's Reference Guide**. Lincolnwood: Sciencetific Software International, Inc.

Kaplan, L.S. and W.A. Owings. 2002. **Teacher Quality, Teaching Quality, and School Improvement.** Bloomington, IN: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Kimbrough, R.B. and C.W. Burkett. 1990. **The Principalship Concepts and Practices.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Klassen, R.M. and M.M. Chiu. 2010. " Effects on Teachers' self-efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Stress. **Journal of Educational Psychology** 102: 741-756.

Krull, E., K. Oras. and S. Sisask. 2007. "Differences in teachers' comments on classroom events as indicators of their professional development." **Teaching and Teacher Education** 23(7): 1038-1050.

Koontz, H. and H. Weihrich. 1988. **Management.** 9th ed. New York: McGraw Hill.

Kouzes, J. M. and B. Z. Posner. 1995. **The Leadership Challenge: How to Get Extraordinary Things Done in Organization.** San Francisco: Jossey-Bass.

Kreitner, R. and A. Kinicki. 1992. **Organizational Behavior.** 2rd ed. Boston: Irwin.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Leithwood, K. 2006. **A review of the research: Educational Leadership. The Laboratory for Student Success at the Temple University Center for Research in Human Development and Education**. University of Toronto.

Lin, Y.Y. 2006. **An Examination of Relationship between Organizational Learning Culture, Structure, Organizational Innovativeness and Effectiveness : Evidence from Taiwanese Organizations.** Dissertation Ph.D. Minnesota: The University of Minnesota.

Lineburg, P.N. 2010. **The Influence of the Instructional Leadership of Principals on Change in Teachers' Instructional Practices**. Blackburg: Graduate school The Virginia Polytechnic Institute.

Lundberg, C.C. 1985. "On the feasibility of cultural intervention in organizations". In P.G. Frost, L.F. Moran, M.R. Louis, C.C. Lundberg, and J. Martin (eds.). **Organizational culture.** California: SAGE Publications, Inc., 169-186.

Maher, M. 2001. Using team charters in the adult classroom. **Teacher Education Journal of South Carolina** 2: 77-79

Marquardt, M. 2002. **Building the Learning Organization: Mastering the 5 element for Corporative Learning.** California: Davies-Black.

Marzano, R.J., T. Waters, and B.A. McNulty. 2005. **School Leadership that Works: From Research to Results**. Alexandria, Va. Association for Supervision and Curriculum Development.

McGregor, D.M. 1989. **Classic Reading in Organizational Behavior**. California: Brooks/Cole Publishing Company.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Meece, J.L. 1991. "The Classroom Context and Students' Motivational Goals". In P. Pintrich and M.L. Maehr (eds.). **Advances in Motivation and Achievement: Vol 7**. Goal and self-regulatory processes. Greenwich, CT: JAI Press.

Mizell, H. 2007. "Nlarrow the Focus Expand the Possibilities: Educate Teachers Administrators, Policy Maker, and System Leaders on What High - quality Professional Learning Is…and Isn't". **Journal of Staff Development** 28(3): 18-22.

Morris, G.B. 1989. **School Leadership: A Contemporary Reader**. California: SAGE Publication, Inc.

Mourza, C. 2006. "Linking professional development to teacher learning and practice: A multi-case study analysis of urban teachers". **Journal of Educational Computing Research**. 34: 405-440

Murray, H.A. 1938. **Explorations in Personality**. New York: Oxford University Press.

Newstrom, J.W. and K. Davis. 2002. **Organizational Behaviour – Human Behaviour at Work.** New York: McGraw-Hill Irwin.

Northcraft, G.B. and M.A. Neale. 1990. **Organizational Behavior: A Management Challenge**. Chicago: The Dryden Press.

Ohlson, M. 2009. **A Study of School Culture, Leadership, Teacher Quality and Student Outcomes Via A Performance Framework in Elementary Schools Participating in A School Reform Initiative**. The United States of America: Graduate school University of Florida.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Osland, S., N.J. Adler, and L.W. Brody. 2001. "Going behond twentieth century leadership: a CEO develops his company's global competitiveness". **Cross Cultural Management**: **An International Journal** 3(4): 11 - 34

Organ, D.W. and T.S. Bateman. 1991. **Organizational Behavior.** 4th ed. Boston: Irwin.

Owen, R.G. 2004. **Organizational Behavior in Education**. Boston: Pearson.

Paris, S. 2007. "Colleagues' Roles in the Professional Development of Teacher Results From a Research Study of National Board Certification". **Teacher and teacher education: An International Journal of Research and Studies** 23(4): 368–389.

Peine, J. 2007**. The Educator's Professional Growth Plan: A Process for Developing Staff and Improving Instruction** (Online). http://www. eric. ed. gor, March 10, 2013.

Robbins, S. 1989. **Organizational Behavior.** New Jersey: Prentice Hall.

_____. 1991. . **Management.** 3rd **ed.** New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

_____. 1997. **Essentials of Organizational Behavior**. Upper Saddle, New Jersey: Prentice – Hall International.

_____. 2003. **Organizational Behavior.** 10th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Schein, E. 1996. **"**Three Cultures of Management**". Sloan Management Review** 9-20.

Schein, E.M. 2004. **Organizational Culture and Leadership.** 3rd ed. New York: Jossy-Bass.

Sebatian, J. and E. Allensworth. 2012. "The influence of principal leadership on classroom instruction and student learning." **Educational Administration Quarterly** 48(8): 626-663.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Sergiovanni, T.S. 2004. **The Lifeworld of Leadership: Creating Culture, Community, and Personal Meaning in Our Schools**. New York: McGraw Hill.

Sergiovanni, T.S. and R.J. Starratt. 1988. **Supervision: Human Perspectives.** New York: McGraw Hill.

Shouse, R.C. 1996. "Academic Press and Sense of Community: Conflict and Congruence in American Hight Schools". **Research in Sociology of Education and Socialization** 11: 269-274.

Squires, D.A. and R.D. Kranyik. 1996. "The Comer program: Changing school culture". **Educational Leadership** 52(7): 29-32.

Stronge, J.H. 2002. **Qualities of effective teachers**. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Supovitz, J.A. 2002. **Developing Communities of Instructional Practice**. Teacher College Record: Columbia University.

Trewatha, R.L. and M.G. Newport. 1982. **Management.** 3rd ed. Texas: Business Publisher.

Ubben, G.C., L.W. Hughes, and C.J. Norris. 2001. **The Principal: Creative Leadership for Effective Schools**. Boston: Allyn and Bacon.

Unal, Z. and A. Unal. 2012. " The Impact of Years of Teaching Experience on the Classroom Management Approaches of Elementary School Teacher". **International Journal of Instruction** 5(2): 41-60.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Wadmany, R. 2007. **Changes in Instructional Practices in Technology-enriched Classrooms and Student Views on Learning**. Kibbutzim College and Teacher College of Technology Israel.

Wagner, C.R. 2006**. The school leader. Principal Leadership** (Online). www.tn.gov/education/cte/ad/rubric/doc/sch_culture_triage.pdf., March 27, 2013.

Wahlstrom, K.L. and K.S. Louis. 2008. " How Teachers Experience Principal Leadership: The Roles of Professional Community, Trust, Efficacy, and Shared Responsibility". **Educational Aducation Quarterly** 44(4): 458-495.

Waters, J.T., R.J. Marzono, and B.A. McNulty. 2003. **Balanced Leadership: What 30 Years of Research Tells Us about the Effect of Leadership on Student Achievement.** Aurora, CO: Mid-continent Research for Education and Learning .

Yulk, G. 1998. **Leadership in Organizations.** 4th ed. New York: Prentice-Hall.

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๓๕๐๑/ 2687

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ป.ณ. ๑๑๐๓ ปท.ล. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๑๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางฟ้ารัวิภา ตะเพียนทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๓๐๕๕๒๓๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูด้านศักยภาพทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธารัตน์ สารรว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิริยะพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิมัย ตำลวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ มีสิ่งจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางฟ้ารัวิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙-๑๒๙๑ ๘๕๒๕ และอีเมลล์ mai_ru@hotmail.com ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๑๑๘
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๖ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๘๔

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๓๗.๑๑๕๐๗/ 2687

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ ปณ. ๑๑๐๘ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สะบุรณ์ ตันยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๗๖๕๐๒๓๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผ่านความกล้าเสี่ยงทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๖๗๐-๘๕๒๕ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัญญา วีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๓๙๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๓๗๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๖ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๕๕๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๐๓.๑๑๕๐/๑๗ 2687

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ถ. ปณ. ๑๑๑๔ ปทฝ. กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๗ กันยายน ๒๕๕๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญชิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางพัชรวิภา ระเพียรทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๑๓๗๒๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านการสร้างผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรรัตนาภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจักได้นำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย นางพัชรวิภา ระเพียรทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๒๗๒ ๘๕๒๕ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐ ๒๙๔๒ ๘๔๙๕-๙๐ ต่อ ๓๙๐
โทรสาร ๐ ๒๙๔๒ ๘๔๙๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๓๓๕๐๗/ 2687

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๕ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๗

๑๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรเทพ รู้แผน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางพัทธ์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๖๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติรายชื่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผ่านความคาดหวังทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติ สารสร่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ วิจิตรพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัทธ์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๖๓๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันยา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐ ๒๙๔๒-๘๘๔๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๓๗ ๓๓๕๐๙/ 2687

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๓๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๑๗ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุวิทย์ มูลคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางพัทธ์ริกา ระเพียนทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๓๗๕๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ จารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรานนท์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ทำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทำการทดลองเครื่องมือวิจัย เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยขอคำปรึกษา แนะนำ เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัทธ์ริกา ระเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๒๘๑ ๘๕๓๕ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐ ๒๕๔๒ ๘๔๘๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐ ๒๕๔๒ ๘๔๘๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1. ศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ประธานคณะกรรมการคุรุสภา
2. ดร.พรเทพ รู้แผน	ประธานหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา
3. ดร.สุวิทย์ มูลคำ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1
4. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	อาจารย์ผู้สอนประจำสาขาวิชาการวิจัยและประเมินผล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ผศ. ดร.สมบูรณ์ ตันยะ	ประธานสาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาจารย์ผู้สอนประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๐.๑๑๕๐๑/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๓๓๐๕ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันใหญ่วิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๓๓๕๑๒๒๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูด้านความเชี่ยวชาญวิชาการ และบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสร่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๗๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัญญนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริหารการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๕๕๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๐๓๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๒๑.๑๑๕๐๗/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๙ ปณฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเพชรหนองชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัชตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๔๑๑๕๑๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความยืดหยุ่นทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง		อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิฑิตพัชราภรณ์		อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไล ทำสุวรรณ		อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัชตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๔๒ ๘๕๓๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธิระยาส)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๘๕๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๑๕๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๘ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๕๕๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๗/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปณฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพรัตนรังสรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัชตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๔๖๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความยืดหยุ่นทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาวัลย์ เสาสร่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ ปิจัตรพัฒราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ทำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำความเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัชตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๗๒๙๒ ๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา อิระยาม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๓๗๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๑๕๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๒๑.๑๑๕๐๑/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจันโทรุวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัทธ์วิภา ละเพียนทอง นิสิตบริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๙๑๓๗๖๒๒๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูด้านความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัทธ์วิภา ละเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๗๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริหารการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๘๘๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๐๖๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๐๓.๑๑(๕๐๙)/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๗

๒๙ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัดตรีวิภา ทะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๓๖๙๕๐๒๑๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาร์ตน์ สารสราง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย คำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัดตรีวิภา ทะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๔๑๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒๘ ๘๘๘๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒๘-๘๙๙๕ ต่อ ๒๐๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๑๒ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๙๔

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๓๕๐๙/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๕ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๒ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุรุตาดำ (คงสุทธิคุรุราษฎร์สามัคคี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัดรีวัลย์ ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๗๖๕๐๒๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอข้างานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัดรีวัลย์ ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๕๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๐๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๒ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๘๕

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศึ ๐๕๓๓.๑๑๕๐๑/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ซ.พหลโยธิน ๑๔ ถนน กสิกรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๑ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขา (อุรุประชาวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวศิริภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๑๗๖๕๐๒๐๑ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสาง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓.	รองศาสตราจารย์ ดร.วิไล ตำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลจากท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางสาวศิริภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๒๓.๓๓๕๐๑/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๑๑ ปณ. ๓๓๐๔ ปทม. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๑ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไทยสามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๓๓๖๕๐๒๐๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธ์ วิจิตรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิไรย์ ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๐๘๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐ ๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๒ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๘๔

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๑.๑๑๕๐๒/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๙ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๑ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดนางสาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๓๖๕๐๒๐๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของอายุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิศิรรัชชากรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยัง คำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา วีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๖ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๘๔

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๓๕๐๗/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๑๑ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๐ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะรัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบเสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตบริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๐๕๐๑๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านกระบวนการขับเคลื่อนทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การ ควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสง่า	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรานนท์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิบัย ตำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ช่วยทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๘๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๑ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๕๔๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศท ๐๕๓๘.๓๓๕๐๗/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๒๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๖ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมลำนารายณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๓๓๖๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านการผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความสามารถทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการกรอกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๙๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๗๔๒-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๓๐
โทรสาร ๐-๒๗๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๕๐๑/ 2742

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปณฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๐ กันยายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์การทดลองใช้เครื่องมือวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านครองราษฎร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๑๗๖๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกล้าทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารลวาง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัฒนากุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วิบัย ตำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ขอทำงานเก็บข้อมูลของท่านและบุคลากร โดยการขอความแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘-๑๒๘๒-๘๕๒๕ และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญจนา ธีรชานุ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๙๔๒-๘๘๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๔๒-๘๔๔๕ ต่อ ๒๒๘

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครบรอบ ๗๒ ปี แห่งการสถาปนา พ.ศ.๒๔๘๔

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่ ศธ ๐๕๐๗.๑๑๕๑๓/0429

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตู้ ปณ. ๑๑๐๔ ปทฝ. เกษตรศาสตร์
จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๓

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางพัทธ์วิภา ตะเพียนทอง นิสิตระดับปริญญาเอก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๑๗๐๕๐๒๑๐ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบความสัมพันธ์สาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารคุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ภายใต้การควบคุมของ

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ ริจิรพัชราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
๓. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย ดำสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิจัยครั้งนี้ นิสิตจำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านทำการเก็บข้อมูลของท่าน และบุคลากร โดยการตอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่ นางพัทธ์วิภา ตะเพียนทอง โดยสามารถติดต่อได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘ ๑๓๒๒ ๘๕๒๕ และขอขอบคุณ มา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภัญจนา ฮีระกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานบริการการศึกษา
โทร. ๐-๒๘๗๐-๘๔๔๕-๕๐ ต่อ ๓๑๐
โทรสาร ๐-๒๙๖๒-๘๐๙๕ ต่อ ๒๒๘

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของครูผ่านความกดดันทางวิชาการ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของท่านที่มีต่อสภาพการณ์จริงในปัจจุบัน ในโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
2. โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพราะข้อมูลที่ได้ช่วยให้งานวิจัยเรื่องนี้มีคุณภาพและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
3. ข้อมูลที่ท่านตอบ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ โดยจะเสนอเป็นภาพรวมเฉพาะในการวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด
4. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 7 ตอน คือ
   ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษา
   ตอนที่ 3 กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
   ตอนที่ 4 คุณลักษณะของครู
   ตอนที่ 5 ความกดดันทางวิชาการ
   ตอนที่ 6 วัฒนธรรมการเรียนรู้
   ตอนที่ 7 การเปลี่ยนแปลงการสอน
5. ขอความกรุณาครูผู้สอนตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประมวลผลในขั้นตอนต่อไปได้ กรุณาส่งคืนแบบสอบถามที่ตอบแล้วรวบรวมส่งผู้วิจัยภายใน**วันที่ 4 เมษายน 2557** นี้ด้วยความขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ ที่นี้

นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง
นิสิตปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของตัวท่านและสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูสายงานการสอน.....ปี
5. ประสบการณ์การสอนในโรงเรียนแห่งนี้.....ปี
6. ท่านเคยได้รับรางวัลหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติระหว่างปี พ.ศ. 2552 – 2556
   1) ☐ ไม่เคยได้รับ
   2) ☐ เคยได้รับ (โปรดระบุระดับและชื่อรางวัลที่ได้รับ)
      - ☐ ระดับกลุ่มโรงเรียน พ.ศ.....ชื่อรางวัล.....
      - ☐ ระดับเขตพื้นที่ พ.ศ.....ชื่อรางวัล.....
      - ☐ ระดับภาค พ.ศ.....ชื่อรางวัล.....
      - ☐ ระดับประเทศ พ.ศ.....ชื่อรางวัล.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาสถานศึกษา

1. จำนวนครู (ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง) .....คน
2. จำนวนนักเรียน (ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2556) .....คน
3. ระยะเวลาที่เปิดโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 .....ปี
4. การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
   1) ☐ ไม่ผ่านการประเมินจาก สมศ. รอบที่สาม พ.ศ.....
   2) ☐ ผ่านการประเมินจาก สมศ. รอบที่สาม พ.ศ.....
   3) ☐ ได้รับรางวัลพระราชทาน พ.ศ.....
   4) ☐ ผ่านการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด พ.ศ.....
5. ครูมีการดำเนินการเกี่ยวกับ good practice/best practice ซึ่งอยู่ในขั้นตอนใด
   1) ☐ ค้นหาและรวบรวม
   2) ☐ ทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน
   3) ☐ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
   4) ☐ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น
   5) ☐ ปรับปรุงและพัฒนาใช้เป็นวิธีปฏิบัติการที่ดีของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการปฏิบัติและระดับความคิดเห็น

ตอนที่ 3 การสอบถามการปฏิบัติงานเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

5 หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติปานกลาง 2 หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติค่อนข้างน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด

กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
1. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1
2. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในการประชุมครู	5	4	3	2	1
3. ผู้บริหารมีการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	5	4	3	2	1
4. ผู้บริหารได้ประกาศเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ทราบทั้งโรงเรียน	5	4	3	2	1
5. ครูได้สร้างความตระหนักถึงเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา	5	4	3	2	1
6. ผู้บริหารไม่ได้มีการตกลงกับครูก่อนเข้าสังเกตการสอน	5	4	3	2	1
7. ผู้บริหารเมื่อได้สังเกตการสอนแล้วมีการพบกันกับครูอย่างไม่เป็นทางการ	5	4	3	2	1
8. ผู้บริหารให้คำแนะนำ ช่วยเหลือครู หลังจากการสังเกตการสอนแล้ว	5	4	3	2	1
9. ครูได้รับการสังเกตการสอนจากผู้บริหาร	5	4	3	2	1
10. ครูได้รับข้อมูลการเสนอแนะจากผู้บริหารหลังจากได้รับการสังเกตการสอน	5	4	3	2	1
11. ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1
12. ผู้บริหารพัฒนาวิชาชีพครูด้วยความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1
13. ผู้บริหารมีส่วนร่วมให้กำลังใจกับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในโอกาสที่เหมาะสม	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กลยุทธ์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
14. ผู้บริหารร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู	5	4	3	2	1
15. ผู้บริหารเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายเรื่องใหม่ๆที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	5	4	3	2	1
16. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณให้ครูสำหรับการจัดซื้อหรือผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	5	4	3	2	1
17. ผู้บริหารพร้อมจัดเตรียมทรัพยากรให้ครูเสมอเมื่อครูต้องการ	5	4	3	2	1
18. ผู้บริหารไม่จัดหาทรัพยากรในการทำงานให้ครู	5	4	3	2	1
19. ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรไว้ให้ครูอย่างเพียงพอในการทำงาน	5	4	3	2	1
20. ถ้าครูต้องการทรัพยากรเพิ่มเติมผู้บริหารจะมีพร้อมเสมอ	5	4	3	2	1
21. ผู้บริหารยกย่องครูอย่างเปิดเผย	5	4	3	2	1
22. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูในการประชุมคณะครู	5	4	3	2	1
23. ผู้บริหารแสดงความยินดีกับความสำเร็จของครู	5	4	3	2	1
24. ผู้บริหารให้รางวัลที่เป็นแรงจูงใจแก่ครูได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
25. ผู้บริหารยกย่องในความสำเร็จของครูประกาศให้ผู้อื่นได้รับรู้ทั่วกัน	5	4	3	2	1
26. ผู้บริหารดูแลทุกสิ่งให้เป็นไปอย่างราบรื่นในแต่ละวันทำการ	5	4	3	2	1
27. ผู้บริหารเป็นผู้จัดการระเบียบวินัยของนักเรียน	5	4	3	2	1
28. ผู้บริหารดูแลให้ครูใช้เวลาในการสอนอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
29. ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	5	4	3	2	1
30. ผู้บริหารสามารถคลี่คลายเกี่ยวกับความไม่พอใจของผู้ปกครอง	5	4	3	2	1
31. ครูตัดสินใจที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนเป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน	5	4	3	2	1
32. ผู้บริหารชี้นำวิธีการสอนให้ครูในการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
33. ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการสอน	5	4	3	2	1
34. ผู้บริหารบังคับให้ครูต้องใช้วิธีการสอนตามที่ผู้บริหารสั่ง	5	4	3	2	1
35. ผู้บริหารตัดสินใจทุกอย่างที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 4 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณลักษณะของครู	ระดับความคิดเห็น				
36. ครูได้เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากการพัฒนาวิชาชีพครู	5	4	3	2	1
37. โรงเรียนไม่ให้โอกาสครูในการเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพมากเท่าที่ควร	5	4	3	2	1
38. การพัฒนาวิชาชีพครูในบางกิจกรรมไม่เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น	5	4	3	2	1
39. การพัฒนาวิชาชีพช่วยสนับสนุนครูจัดการเรียนการสอนในทุกระดับชั้น	5	4	3	2	1
40. การพัฒนาวิชาชีพครูทำให้ครูเปลี่ยนวิธีการสอน	5	4	3	2	1
41. ครูไม่รู้สึกลำบากใจในการขอคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการสอนใหม่จากเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
42. ครูได้รับแนวคิดการจัดการเรียนการสอนใหม่จากเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน	5	4	3	2	1
43. ครูในโรงเรียนของท่านทุกคนมีการวางแผนร่วมกันในแต่ละระดับชั้น	5	4	3	2	1
44. ครูมักปรึกษาหารือกับเพื่อนครูท่านอื่นเกี่ยวกับวิธีใหม่ๆในการสอน	5	4	3	2	1
45. ครูได้ถ่ายทอดประสบการณ์เกี่ยวกับกลยุทธ์การสอนให้แก่ครูในโรงเรียน	5	4	3	2	1
46. การเปลี่ยนแปลงการสอนในห้องเรียนของท่านมาจากความเชื่อของท่านเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	5	4	3	2	1
47. ครูเชื่อว่าการสอนที่มีรูปแบบวิธีการสอนจะเกิดประสิทธิภาพมากต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในทุกระดับชั้น	5	4	3	2	1
48. ครูเต็มใจที่จะเปลี่ยนความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน	5	4	3	2	1
49. ความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในห้องเรียน	5	4	3	2	1
50. กลยุทธ์ในการสอนที่ครูใช้อยู่คือสิ่งที่ครูเชื่อว่ามีประโยชน์ต่อนักเรียน	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 5 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความกดดันทางวิชาการ

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ความกดดันทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
51. ครูจัดหาวัสดุ สื่อ เพียงพอสำหรับใช้ในห้องเรียน	5	4	3	2	1
52. ครูได้มีโอกาสนำสื่อการสอนออกมาใช้เมื่อต้องการจัดการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
53. ครูได้จัดหาวัสดุการสอนที่จำเป็นให้กับนักเรียน	5	4	3	2	1
54. ครูได้มีการหาวัสดุเพิ่มเติมมาใช้ประโยชน์ในห้องเรียน	5	4	3	2	1
55. ครูได้รับการจัดสรรวัสดุ สื่อพิเศษมาใช้ประโยชน์เมื่อนักเรียนมีความต้องการหรือร้องขอ	5	4	3	2	1
56. ผู้บริหารวินิจฉัยสั่งการโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถของครู	5	4	3	2	1
57. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ	5	4	3	2	1
58. ผู้บริหารทำงานร่วมกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1
59. ผู้บริหารมีเทคนิควิธีการกระตุ้นให้ครูทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	5	4	3	2	1
60. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อผลการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก	5	4	3	2	1
61. นักเรียนเรียนอย่างทุ่มเท มีการติดตามปรับปรุงแก้ไขงานด้วยตนเอง	5	4	3	2	1
62. โรงเรียนมีการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับมาตรฐานสากล	5	4	3	2	1
63. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนนี้ทำให้ครูเชื่อว่านักเรียนเก่งด้านวิชาการ	5	4	3	2	1
64. จำนวนนักเรียนในโรงเรียนนี้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงตรงตามเป้าหมายที่โรงเรียนตั้งไว้	5	4	3	2	1
65. นักเรียนที่มีผลการเรียนดีเป็นที่รู้จักและยอมรับของเพื่อน	5	4	3	2	1
66. นักเรียนมีความพยายามอย่างสูงที่จะพัฒนาผลการเรียนของตนเอง	5	4	3	2	1
67. โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน	5	4	3	2	1
68. สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการเป็นค่านิยมที่ทุกคนในโรงเรียนยอมรับ	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 6 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยค่อนข้างน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
69. คณะครูในโรงเรียนของท่านจะทำงานร่วมกับชุมชนภายนอกเพื่อบรรลุความต้องการของทั้งสองฝ่าย	5	4	3	2	1
70. ชุมชนมีการสนับสนุนและคาดหวังให้ครูบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	5	4	3	2	1
71. ครูทุกคนมีความกระตือรือร้นในการรับฟังผู้อื่นและให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพเพื่อหลีกเลี่ยงการบิดเบือนข้อมูลและการปิดช่องทางในการสื่อสาร	5	4	3	2	1
72. คณะครูให้ความสำคัญกับงานสอนมากที่สุดโดยใช้เวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
73. มีการส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	5	4	3	2	1
74. มีการผสมผสานรูปแบบ และวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ และค่านิยมของโรงเรียน	5	4	3	2	1
75. โรงเรียนของท่านมักจะยกย่องคนที่สามารถริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ	5	4	3	2	1
76. โรงเรียนของท่านจะมีการนำความรู้จากการทำงานที่ประสบความสำเร็จเผยแพร่ให้กับบุคลากรทราบทั่วถึงกัน	5	4	3	2	1
77. โรงเรียนของท่านผู้นำในโรงเรียนจะมองหาโอกาสที่จะเรียนรู้หาความรู้อยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1
78. คณะครูของท่านจะได้รับแรงเสริมจากการเรียนรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม	5	4	3	2	1
79. คณะครูมีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์และความไว้เนื้อเชื่อใจต่อกัน	5	4	3	2	1
80. โรงเรียนของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร โดยให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วัฒนธรรมการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
81. เมื่อใดก็ตามที่มีกลุ่มครูมีการอภิปรายหรือมีข้อมูลใหม่เกี่ยวกับโรงเรียนจะมีการนำมาวิเคราะห์ วิจารณ์กัน	5	4	3	2	1
82. ครูทุกคนสามารถคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	5	4	3	2	1
83. ครูทุกคนในโรงเรียนเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	5	4	3	2	1
84. โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนและตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้	5	4	3	2	1
85. ครู/นักเรียนมีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนา	5	4	3	2	1
86. ครูมีการนำประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคนมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงาน	5	4	3	2	1

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตอนที่ 7 การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู

5 หมายถึง ครูปฏิบัติมากที่สุด 4 หมายถึง ครูปฏิบัติมาก
3 หมายถึง ครูปฏิบัติปานกลาง 2 หมายถึง ครูปฏิบัติค่อนข้างน้อย
1 หมายถึง ครูปฏิบัติน้อยที่สุด

การเปลี่ยนแปลงการสอนของครู	ระดับการปฏิบัติ				
87. ครูนำข้อมูลผลการสอบของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนการสอน	5	4	3	2	1
88. ครูนำผลการประเมินผลงานของนักเรียนไปใช้ในการวางแผนการสอน	5	4	3	2	1
89. ครูมีการตรวจสอบสื่อ ใบงานและการบ้านที่ใช้ในการสอนของตนเองว่ามีความสัมพันธ์กับมาตรฐานหลักสูตร	5	4	3	2	1
90. ครูชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาของตนเองและวิชาของครูท่านอื่นที่นักเรียนกำลังเรียนอยู่	5	4	3	2	1
91. ครูประเมินผลงานของนักเรียนโดยใช้เกณฑ์รูบริค	5	4	3	2	1
92. ครูวางแผนการสอนตามที่ศึกษานิเทศก์แนะนำ	5	4	3	2	1
93. ครูจัดหาวัสดุ และผลิตสื่อการสอนตามมาตรฐานของหลักสูตร	5	4	3	2	1
94. ครูตรวจสอบงานของนักเรียนตามมาตรฐานของหลักสูตร	5	4	3	2	1
95. ครูพัฒนาการสอนบูรณาการกับวิชาต่างๆโดยใช้โครงงาน	5	4	3	2	1
96. ครูมีการสื่อสารกับครูคนอื่นเกี่ยวกับข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อปรับแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียนผู้นั้น	5	4	3	2	1
97. ครูมีการสื่อสารกับครูคนอื่นเกี่ยวกับข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อปรับแนวการสอนกับนักเรียนผู้นั้น	5	4	3	2	1
98. ครูมีการแบ่งปันวัสดุและงานที่เกี่ยวกับการสอนในระหว่างครูด้วยกันเอง	5	4	3	2	1
99. ครูใช้มาตรฐานการตรวจสอบเพื่อออกแบบการสอน และงานไปด้วยกันหรือพร้อมๆกัน	5	4	3	2	1
100. ครูวางกลยุทธ์การสอนร่วมกัน	5	4	3	2	1
101. คณะครูร่วมกันตรวจสอบงานของนักเรียน	5	4	3	2	1

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพักตร์วิภา ตะเพียนทอง
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 27 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกชีววิทยา สถาบันราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2549 การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการมัธยมศึกษา (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2557 ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชลประทานอนุเคราะห์ ตำบลพยอม อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์